



MALMÖ HÖGSKOLA
FAKULTETEN FÖR
HÄLSA OCH SAMHÄLLE

HELHETEN ÄR STÖRRE ÄN SUMMAN AV DELARNA

EN FALLSTUDIE OM HUR OLIKA FAKTORER
PÅVERKAR SAMTALSLEDARES UPPLEVELSE
AV SIN ARBETSSITUATION

TAMARA JASIM

HELHETEN ÄR STÖRRE ÄN SUMMAN AV DELARNA

EN FALLSTUDIE OM HUR OLIKA FAKTORER KAN PÅVERKA SAMTALSLEDARES UPPLEVELSE AV SIN ARBETSSITUATION

TAMARA JASIM

Jasim, T.

Helheten är större än summan av delarna – en fallstudie om hur olika faktorer kan påverka samtalsledares upplevelse av sin arbetssituation.

Examensarbete i verksamhetsutveckling 30 högskolepoäng.

Malmö högskola: Fakulteten för hälsa och samhälle, institutionen för Socionomprogrammet 2013.

Denna studie undersöker och belyser hur samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar upplever sin arbetssituation. Därför utgör följande frågeställningar ramen för denna studie:

- *Hur upplever samtalsledare sin arbetssituation i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar?*
- *Vilka faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation?*

För att besvara ovanstående frågeställningar har utformats en fallstudie där intervjuer med samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar genomförts. Studien har genererat resultat som visar på att intervjuade samtalsledare upplever sig ha god förståelse för hur arbetet ska utföras och tillgång till resurser för att hantera olika situationer i arbetet och därför upplever en tillfredsställelse med befintliga resurser i organisationen. Dock framgår att samtalsledare vars arbetsroll också innefattar organisatoriskt ansvar upplever behov av ökade ekonomiska resurser för att kunna arbeta med frågor rörande verksamhetsutveckling, metodutveckling och kvalitetssäkring.

Vidare framgår att samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation påverkas av personliga, organisatoriska och samhälleliga faktorer och att interaktionen mellan dessa har stor betydelse för hur samtalsledarna upplever sin arbetssituation.

Nyckelord: Arbetssituation, faktorer, KASAM, samtalsledare, stöd.

THE WHOLE IS GREATER THAN THE SUM OF ITS PARTS

A CASE STUDY OF HOW DIFFERENT FACTORS MAY AFFECT COMMUNICATION LEADERS EXPERIENCE OF THEIR WORKING SITUATION

TAMARA JASIM

Jasim, T.

The whole is greater than the sum of its parts - A case study of how different factors may affect communication leaders experience of his work situation
Degree project in business development, 30 ECTS credits
Malmö University: Faculty of health and society, Department of Social work
program 2013

This study examines and illustrates how discussion leaders operating discussion groups for young boys experience their working situation. The following questions provided the framework for this study:

- *How do discussion leaders experience their work situation in efforts to run discussion groups for young men?*
- *Which factors can affect the way discussion leaders experience their working situation?*

To answer the questions above have been designed a case study interviews with moderator who runs discussion groups for young men out. The study has generated results showing that interviewed discussion leaders experience that they have a good understanding of how the work is done and access to resources to cope with different situations at work and therefore experience a satisfaction with existing resources in the organization. However, it appears that discussion leaders whose work also includes organizational responsibility experience an increased need for financial resources in order to be able to work with matters related to business development, method development and quality assurance.

Furthermore the study shows that the way discussion leaders experience their work situation is influenced by personal, organizational and societal factors and the interaction between them is of great importance for how discussion leaders experience their work situation.

Keywords: Assistance, discussion leaders, working situation, factors, SOC.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING OCH PROBLEMFORMULERING	5
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	6
AVGRÄNSNING	6
<i>Definiering av centrala begrepp</i>	6
BESKRIVNING AV VALT STUDIEOBJEKT	7
PROJEKTETS BAKGRUND	7
PROJEKTETS MÅLGRUPP	7
PROJEKTETS SYFTE OCH MÅL	8
PROJEKTETS ARBETSMETOD	8
REKRYTERINGSPROCESSEN I PROJEKTET	10
<i>Rekrytering av samtalsledare</i>	10
<i>Rekrytering av deltagare</i>	11
METOD	12
TEORETISK UTGÅNGSPUNKT	12
<i>Forskningsintresse</i>	13
VAL AV DATAINSAMLINGSMETOD	13
<i>Fallstudie</i>	14
URVAL OCH BORTFALL	14
<i>Val av studieobjekt</i>	14
<i>Presentation av informanter</i>	15
<i>Bortfall</i>	16
INSAMLING AV DATAMATERIAL	17
<i>Förberedelser</i>	17
<i>Utformning av genomförda intervjuer</i>	18
<i>Litteraturstudier</i>	20
BEARBETNING AV INSAMLAT DATAMATERIAL.....	20
<i>Transkribering</i>	20
<i>Tematisering</i>	21
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	22
DE FYRA FORSKNINGSETISKA PRINCIPERNA	22
<i>Informationskravet</i>	22
<i>Samtyckeskravet</i>	22
<i>Konfidentialitetskravet</i>	23
<i>Nyttjandekravet</i>	23
TIDIGARE FORSKNING	24
INHÄMTNING AV RELEVANT TIDIGARE FORSKNING.....	24
REDOGÖRELSE FÖR RELEVANT TIDIGARE FORSKNING	24
<i>Eklund & Rahm Hellbergs studie</i>	24
<i>Blacks studie</i>	25
MOTIVERING FÖR VAL AV TIDIGARE FORSKNING	26
TEORI	27
TEORETISK REFERENSRAM	27
DEFINITION AV BEGREPPET KÄNSLA AV SAMMANHANG	27
<i>Begripbarhet</i>	27
<i>Hanterbarhet</i>	28
<i>Meningsfullhet</i>	28
RELATIONENS BETYDELSE.....	28
MOTIVERING AV VALD TEORI	28

RESULTAT	29
SAMTALSLEDARNAS SYN PÅ AKTUELL ARBETSMETOD OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT	29
<i>Samtalsledarnas uppfattning om arbetets viktigaste uppgift</i>	<i>29</i>
<i>Samtalsledarnas uppfattning av vad som kännetecknar en bra ledare.....</i>	<i>31</i>
<i>Samtalsledarnas reflektioner kring frågan om anmälningsplikt respektive tystnadsplikt i arbete</i>	<i>33</i>
SAMTALSLEDARNAS UPPLEVELSE AV ATT ARBETA I PAR	34
SAMTALSLEDARNAS UPPLEVELSE AV OCH BEHOV AV STÖD.....	35
ANALYS.....	38
DISKUSSION	41
DISKUSSION AV GENERERAT RESULTAT	41
DISKUSSION ANVÄND METOD	42
SLUTSATSER.....	44
REFERENSER	45
BILAGOR	46

INLEDNING OCH PROBLEMFORMULERING

Arbete inom social omsorg kan innebära stora utmaningar och påfrestningar då det ofta förekommer moment som är svåra att hantera. Exempel på sådana situationer kan röra beslut om omhändertagande av barn, avvägning mellan tystnadsplikt och anmälningsplikt, avslag angående ekonomiskt bistånd eller att bevittna livshistorier som innehåller stora förödelse.

”Det har ibland kommit upp väldigt tunga saker som ungdomarna delat med sig av, ofta traumatiska upplevelser. Hur tar man hand om detta på bästa möjliga sätt? Vad kan vi göra? Kan vi hjälpa ungdomen? Har vi den kompetens som krävs eller behöver individen få hjälp någon annanstans? Hur går vi tillväga för att på bästa sätt hjälpa den här ungdomen?”

Ovanstående citat är hämtat ur en intervju som genomförts för denna studie där en samtalsledare berättar om svåra situationer som kan uppstå i arbetet och hur dessa hanteras. Citatet visar på att svåra situationer förekommer i arbetet och att samtalsledarna kan vara i behov av stöd för att resonera kring hantering av situationen.

Att erbjuda stöd för personalen är en central faktor i främjandet av en god arbetsmiljö, som enligt Black (2012) i sin tur bidrar till att skapa en stabil organisation då hon menar på att medarbetare som utför det operativa arbetet är organisationens främsta resurs. Genom att främja en god arbetsmiljö skapas förutsättningar för medarbetarna att hantera olika svåra situationer men också motivation hos medarbetarna. Enligt Black (a a) är följande faktorer centrala för att utveckla stabila medarbetare:

- Tydlig arbetsroll och ansvarsfördelning
- Handledning för medarbetarna
- Ledningens stöd för medarbetarna

Socialt arbete kan te sig väldigt olika vilket ställer krav på att medarbetaren har en tydlig bild över arbetsrollen och ansvarsfördelningen. Det är även av vikt att medarbetarna erbjuds handledning för möjlighet att reflektera och diskutera kring olika svåra arbetssituationer. En god arbetsmiljö bör vara av organisatoriskt intresse då en god arbetsmiljö inte endast har en positiv effekt på medarbetarnas arbetstrivsel men också på effektiviteten och kvalitén på det arbete som utförs.

För att kunna erbjuda medarbetare inom socialt arbete en god arbetsmiljö och rätt stöd är det därför viktigt att undersöka hur medarbetarna upplever den aktuella arbetssituationen. Därefter är det sedan upp till organisationens ledning att i dialog med medarbetarna utforma individanpassade handlingsplaner.

Med utgångspunkt i ovanstående problemformulering har valts att genomföra en studie kring samtalsledares upplevelse av sin arbetssituation samt vilka faktorer som kan påverka denna.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med denna studie är att undersöka och belysa hur samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar upplever sin arbetssituation. Med utgångspunkt i det som tagits upp i *Inledning och problemformulering* utgör följande frågeställningar ramen för denna studie;

- *Hur upplever samtalsledare sin arbetssituation i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar?*
- *Vilka faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation?*

Avgränsning

Denna studie ämnar endast undersöka hur samtalsledarna upplever arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar, med fokus på deras roll som ledare. Det kan anses vara av intresse att även undersöka pojkarnas upplevelse, dock ges inte utrymme för det i denna text. Läsaren hänvisas istället till genomförda utvärderingar av Din Bror; Eldh (2011) samt Lindgren (2011).

Vidare har en geografisk avgränsning gjorts som innebär att studien endast undersökt Din Brors verksamhet i Helsingborgs stad. Dock har även två samtalsledare verksamma i Kristianstad varit aktuella för denna studie då de är två av tre grundare till projektet, för vidare motivering se *Urval och bortfall*.

Definiering av centrala begrepp

Nedanstående definieras begrepp som varit centrala för denna studie, i syfte att underlätta läsarens förståelse.

Samtalsledare: Berör endast samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar och syftar på rollen som gruppleddare vid samtal och diskussioner som förs i samtalsgrupperna, för beskrivning av samtalsgruppernas utformning se *Beskrivning av valt studieobjekt*.

Unga pojkar: Definitionen grundar sig på aktuell målgrupp för projektet som innefattar pojkar i åttonde klass.

Trygga vuxna: Tar utgångspunkt i den definition som presenteras i *Din Bror – Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a) som menar på att en trygg vuxen innebär att agerar med förståelse, acceptans, lugn samt ha reflektionsförmåga men också förmåga att agera som en ansvarstagande vuxen människa.

Stöd och handledning: Handlar om stöd i form av möjlighet till att tillsammans med kollega eller chef diskutera frågor som upplevs svåra i arbetet samt möjlighet till handledning av projektets grundare och ansvariga.

BESKRIVNING AV VALT STUDIEOBJEKT

I följande avsnitt görs en beskrivning av det projekt som undersökts i syfte att besvara aktuella frågeställningar. Beskrivningen ämnar skapa en förståelse för organisationen och samtalsledarnas arbete för att vidare kunna förstå den empiri och reflektioner kring arbetet som presenteras i resultatavsnittet. Beskrivningen bygger på information som framkommit vid genomförda intervjuer med samtalsledarna, från en handbok som finns till samtalsledarnas förfogande, *Din Bror - Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a), samt en ansökningsmall som används vid ansökan om medel (Granberger et al, 2010b).

Projektets bakgrund

Projektet startades 2008 som en utveckling av ett tidigare projekt som drevs av Rädda Barnen, *Coolt med koll* vilket erbjuder samtalsgrupper för både flickor och pojkar i årskurs åtta och nio. Samtalen fokuserar på integration och jämställdhet och vill genom diskussioner ge ungdomarna möjlighet att reflektera över sina egna värderingar i förhållande till samhällets. (<http://www.rb.se/>; 2012-12-27). En av samtalsledarna i *Coolt med koll* ville vidareutveckla den metod som används och skapade tillsammans med två andra samtalsledare vad som idag är Din Bror.

Tanken om att utveckla ett projekt som erbjuder samtalsgrupper för pojkar byggde på att initiativtagarna upplevde att det inte fanns några samtalsforum för unga pojkar. Initiativtagarna hänvisar till att det länge har funnits och fortfarande finns ett mansideal som de menar kan vara destruktivt för pojkar och som gör att deras självkänsla då kan påverkas negativt.

”Att tala om tankar och känslor eller att t ex gråta är något som generellt sätt inte uppmuntras. Denna begränsande syn på vad som är ok och speciellt vad som inte är ok med att vara pojke och man påverkar pojkars självkänsla mycket negativt och begränsar deras förståelse av sig själva.”

(Granberger et al, 2010 b; 2)

”Pojkar har som en följd av detta ett stort behov av att reflektera över sig själva och lära känna sin inre värld av känslor och tankar, såväl som konsekvenserna av sitt beteende.”

(Granberger et al, 2010 b; 3)

Ovanstående citat vittnar om att initiativtagarna upplevde det nödvändigt att utveckla ett projekt som fokuserar på att skapa ett trygg forum för pojkarna att diskutera olika frågor i syfte att utveckla reflektionsförmåga och självkänsla.

Projektets målgrupp

Grundarna till Din Bror vill genom projektet nå så många pojkar som möjligt men uttrycker samtidigt att den primära målgruppen är pojkar i åttonde klass. Projektet vänder sig vidare till alla sorters pojkar och grundarna är noga med att poängtera att deltagande i projektet inte beror på att pojkarna anses ha någon form av problematik. Initiativtagarna menar på att deltagande i projektet istället ska ses som en möjlighet för pojkarna att utveckla sin reflektionsförmåga samt självkänsla och därmed stärkas som individer.

Projektets syfte och mål

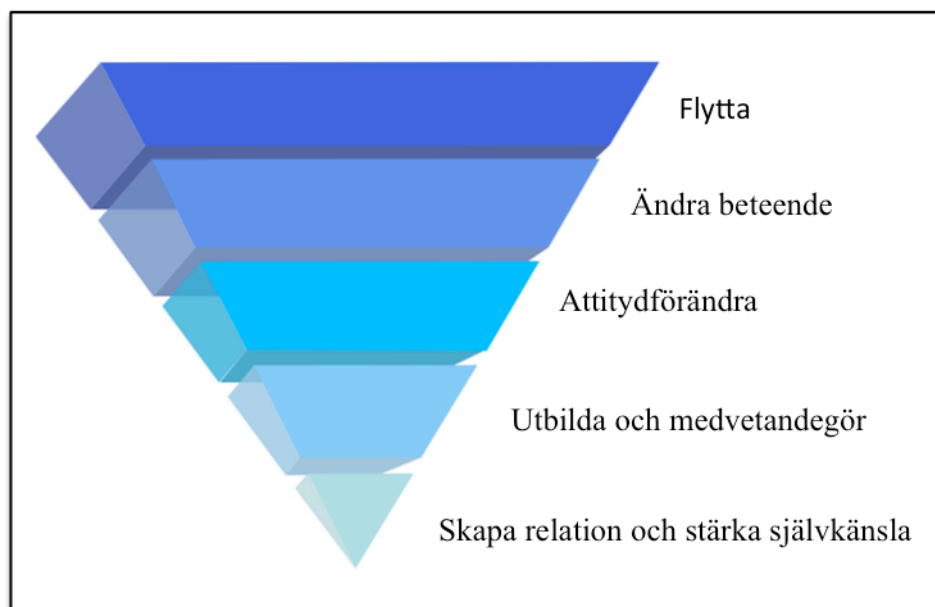
Syftet med Din Bror är att driva samtalsgrupper för unga pojkar. Genom att skapa ett trygg forum för pojkarna att diskutera olika frågor är målet att skapa möjligheter för pojkarna att utvecklas som individer.

Projektets arbetsmetod

Arbetsmetoden som används i projektet tar utgångspunkt i det salutogena synsättet som fokuserar på det friska och möjligheterna hos en individ. Utifrån denna syn har ett förhållningssätt utvecklats som lägger stor vikt vid att samtalsledarna ska skapa en relation till pojkarna då Granberger et al (2010a) menar på att en trygg relation är en förutsättning för att kunna skapa ett tryggt forum. För att samtalsledarna vidare ska kunna vara en del av pojkarnas personliga utveckling är det viktigt att samtalsledarna får ett mandat. En av informanterna, som också är en av dem som har utvecklat arbetsmetoden, uttrycker att det måste finnas en relation för att samtalsledarna ska kunna få detta mandat och menar på att relationsskapandet därför är en viktig del i den arbetsmetod som används. Författarna (a a) har valt att illustrera det aktuella förhållningssättet genom ”den upp- och ner vända pyramiden”, se nedan.

Upp-och-nervända pyramiden

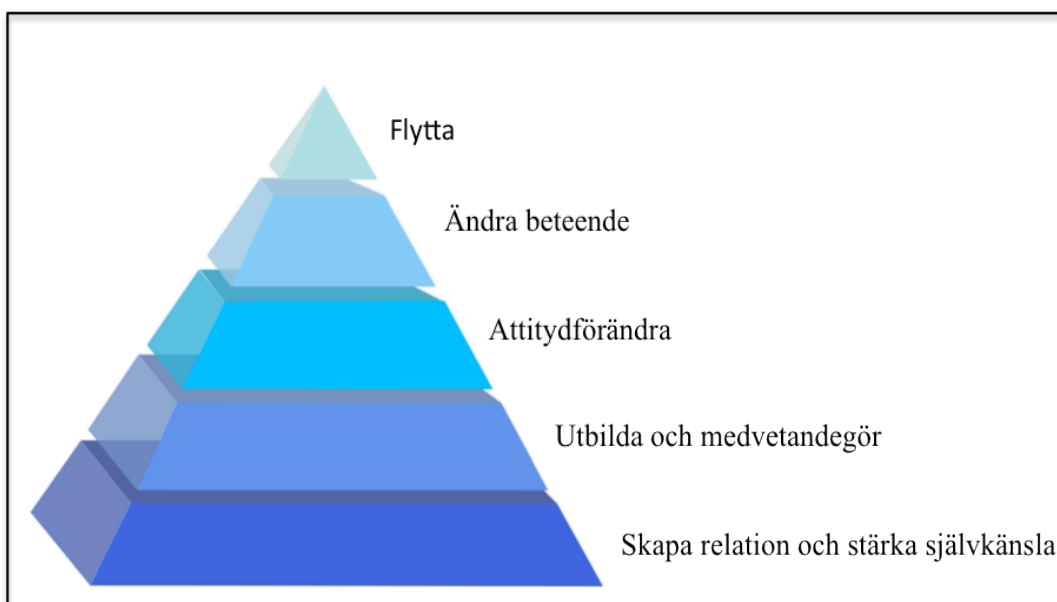
Granberger et al (2010a) har identifierat fem metoder för att hantera olika uppstådda problematiska situationer och hur samhällets resurser fördelas mellan dessa, se figur 1.



Figur 1. Illustration över samhällets resursfördelning för hantering av problematiska situationer.

Granberger et al (2010a) menar på att störst andel resurser förläggs på att flytta problem samtidigt som minst andel resurser förläggs på relationsskapande och förståelsebringande metoder. Detta menar författarna (a a) beror på att förflyttning av problem ger störst upplevd effekt som kräver minst resurser men menar på att det endast är en kortsiktig lösning och därför långsiktigt är mest kostsamt. Författarna (a a) menar vidare på att denna resursfördelning inte är hållbar ur ett långt tidsperspektiv. Valet att illustrera resursfördelningen i form av en upp- och nervänd pyramid bygger på resonemanget att presenterad resursfördelning likt en upp- och

nervänd pyramid inte är ett tryggt och stabilt system och är därmed ohållbart. Vidare menar författarna att en omfördelning av resurser enligt figur 2 skulle innebära en hållbar fördelning som likt en rättvänd pyramid utgör stabilitet.



Figur 2. Illustration över vad Granberger et al (2010a) menar på är en stabil resursfördelning.

Samtliga metoder utgör tillsammans en helhet för hantering av utmaningar och författarna (Granberger et al, 2010a) är tydliga med att inte kritisera någon av dessa. De menar att användning av en enda metod utgör en begränsning och att det därför är viktigt att ha kunskap kring samtliga metoder för att på ett konstruktivt sätt kunna hantera uppkomna problem och utmaningar. Nedan följer en redogörelse för respektive metod samt ett fiktivt exempel i syfte att ge läsaren förståelse för metoderna.

Flytta: Genom denna metod flyttas problemet eller utmaningen och därmed ansvaret över från en person eller organisation till en annan. Författarna menar att det är en kortsiktigt effektiv och snabb lösning och att den därför sällan utgör en långsiktig lösning.

Ändra beteende: Denna metod korrigerar ett beteende. Metoden kan vara väldigt kraftfull men författarna menar att den också kan vara otillräcklig om det inte finns en relation mellan den som korrigerar och den som blir korrigerad.

Attitydförändra: Genom att bli medveten om sin inre process och få förståelse för varför det frambringar ett av omgivningen icke önskvärt beteende kan alternativa perspektiv tas upp och diskuteras i samtalsgruppen. I samtalsgruppen ges det utrymme för pojkarna att diskutera olika frågor som medför att individen kan utveckla sina perspektiv och värdering och på så sätt få till en attitydförändring.

Utbilda och medvetandegöra: Denna metod arbetar med medvetenhet och förståelse för omgivningen. Genom att tillsammans diskutera vilka faktorer som pojkarna upplever är orättvisa och begränsar dem kan samtalsgruppen tillsammans komma fram till hur dessa kan övervinnas för att på så sätt frångå att fokusera på strukturella orättvisor som ofta kan uppfattas vara omöjliga att påverka. På detta sätt läggs fokus på pojkarnas styrkor och möjligheter och hur dessa kan utvecklas istället för att fokusera på vilka begränsningar som finns i deras omgivning.

Skapa relation och stärka självkänslan: Denna metod flyttar fokus från anledningen till ett av omgivningen icke önskvärt beteende och fokuserar istället på att skapa en relation till pojkarna och frambringa förståelse för olika beteenden. Genom att skapa ett tryggt forum för pojkarna att diskutera olika frågor är målet att utveckla pojkarnas reflektionsförmåga samt självkänsla för att på så sätt utvecklas till tryggare individer.

”Vi pratar inte om prestationer, vi pratar om relationer”

Nedanstående fiktiva exempel ämnar förtydliga användning av de olika metoderna;

Under en lektion tilltalar en elev upprepade gånger en klasskamrat på ett respektlöst sätt. Situationen skulle utifrån de olika metoderna hanteras på följande sätt:

- Flytta: *Det är inte ett okej beteende här inne, gå ut härifrån!*
- Ändra: *Nej, så där får man inte tilltala varandra!*
- Attitydförändra: *I klassrummet tilltalar vi inte varandra på det sättet!*
- Medvetandegöra och utbilda: *Vet du vad det betyder?*
- Relationsskapande och stärka självkänslan: *Varför säger du så? Vad menar du med det?*

Organisering av projektet

Idag drivs Din Bror-grupper i 8 städer i Sverige; Helsingborg, Hässleholm, Kristianstad, Linköping, Malmö, Motala, Norrköping och Stockholm. Samtalsgrupperna består av 4 till 8 pojkar samt två samtalsledare. Granberger et al (2010a) menar på att det alltid måste vara minst en manlig samtalsledare som pojkarna i gruppen kan identifiera sig med. Träffarna sker oftast på skoltid och i en lokal i anslutning till skolan.

Rekryteringsprocessen i projektet

Nedan följer en redogörelse för hur rekryteringen av deltagare samt samtalsledare går till i projektet.

Rekrytering av samtalsledare

Rekryteringen av samtalsledare sköts enskilt i respektive kommun. Dock förs inledningsvis en dialog med projektets ansvariga kring bland annat vilka egenskaper som samtalsledarrollen kräver och hur arbetet bör utformas. Enligt Granberger et al (2010a) är det av vikt att de personer som rekryteras är trygga vuxna som har förmåga att se bortom det egna jaget och utforma arbetet i syfte stärka de pojkar som deltar i samtalsgrupperna. Efter genomförd rekrytering genomgår blivande samtalsledare en utbildning för att bli certifierade samtalsledare för användning av aktuell arbetsmetod och förhållningssätt. Därefter sker en rekrytering av pojkar till projektet, se nedan.

En referens- och styrgrupp upprättas i respektive kommun som utgör ett stöd för samtalsledarna, vilka även vid behov har tillgång till handledning av projektansvariga. Handledning kan i dagsläget endast ske i begränsad omfattning då projektets ansvariga uttrycker en ökning av arbetsuppgifter samt begränsade resurser, se vidare *Resultat*.

Rekrytering av deltagare

Rekrytering av pojkar sker huvudsakligen genom skolor men det förekommer även att pojkar rekryteras genom socialtjänsten eller att de själva kontaktar projektet. Då rekryteringen sker genom skolan tillfrågas skolan om det upplevs finnas behov av att genomföra en samtalsgrupp för pojkar i årskurs åtta. Därefter lämnar ansvarig lärare förslag på pojkar som kan vara aktuella för samtalsgruppen. Vidare kontaktas pojkarna av samtalsledarna för att informeras om projektets utbud samt tillfrågas om de önskar delta. Vid informationstillfället poängteras tydligt att deltagande är helt frivilligt samt att pojkarna inte tillfrågats då de anses ha någon sorts problematik utan att det är en möjlighet för individen att få utveckla sin reflektionsförmåga och självkänsla. För de individer som visar intresse att delta kontaktas därefter målsman för godkännande då pojkarna är minderåriga.

METOD

I detta avsnitt följer en presentation av hur arbetsprocessen för den aktuella studien gått till samt de metodval som gjorts. En kritisk diskussion och motivering av de metodval som gjorts följer löpande genom avsnittet. Etiska överväganden som gjorts för denna studie, exempelvis avidentifiering av informanter, diskuteras i ett separat avsnitt, se *Etiska överväganden*.

Inledningsvis redogörs för studiens metod-teoretiska utgångspunkter samt val av datainsamlingsmetod följt av en presentation av genomförd datainsamling samt bearbetning av denna.

Innan en redogörelse och motivering av de metoder som använts för denna studie görs bör nämnas att metodvalen endast har angett en riktning för datainsamling samt vilka dataegenskaper som eftersökts. Detta kan innebära att vald metod kan avvika från teorier och modeller kring metodval då datainsamlingen anpassats för att möjliggöra insamling av relevant data.

Teoretisk utgångspunkt

Kvale & Brinkmann skriver i *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2009) att forskarens förkunskap och forskningsfrågans art påverkar valet av metod och menar på att en avgränsning av vad som ämnas undersöka är viktig inför val av metod då vald forskningsfråga utformar kravet på informationsunderlagets dataegenskaper. Aktuella forskningsfrågor kräver att insamlat datamaterial möjliggör generering av resultat som kan generera en djupgående, bred och helhetlig förståelse. Utifrån aktuellt syfte och frågeställningar, har studien utformats enligt ett induktivt tillvägagångssätt (Olsson & Sörensen, 2011).

Aktuellt syfte och frågeställningar:

Syftet med denna studie är att undersöka och belysa hur samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar upplever sin arbetssituation.

- *Hur upplever samtalsledare sin arbetssituation i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar?*
- *Vilka faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation?*

Utifrån Olssons och Sörensens (2011) definition innebär ett induktivt tillvägagångssätt att datainsamling för aktuell studie har utförts i den specifika kontext som utgör samtalsledarnas arbetsstation i syfte att besvara aktuella frågeställningar. Utformningen av datainsamling för denna studie avviker dock från den definition som presenteras i *Forskningsprocessen* (Olsson & Sörensen, 2011) då denna studie inte ämnat bekräfta, förkasta eller skapa en teori. De resultat och slutsatser som presenteras ämnar istället utgöra underlag för eventuella diskussioner kring samtalsledarnas arbetssituation.

En tänkbar nackdel med användning av ett induktivt tillvägagångssätt är att insamlat material endast belyser fenomenets verkan utan orsak som i sin tur sänker datamaterialets reliabilitet. Dock är det viktigt att se till aktuell studies syfte som

endast innefattar en beskrivning av samtalsledarnas upplevelse av arbetsituationen och vilka faktorer som kan påverka denna. Frågeställningarna efterfrågar alltså endast resultat som svara på *hur* arbetsstationen upplevs, inte *varför*.

Det är dock av vikt att göra läsaren medveten om att studiens syfte inte helt kan utsluta att analys och slutsatser av genererat resultat tangerar att besvara frågan varför, då en av frågeställningarna rör vilka faktorer som kan tänkas påverka samtalsledarnas upplevelse. Denna tangering görs endast för att underlätta utformningen av presenterad analys.

Forskningsintresse

Aktuellt forskningsintresse har utformats utifrån den förkunskap som förelegat vid studiens inledningsfas och ryms enligt Arvidsson & Rosengren (2002) inom utforskande forskningsintresse då studien ämnat undersöka och svara på *hur* samtalsledarna upplever arbetsituationen. Studien ryms vidare inom det utforskande forskningsintresse då förkunskapen vid studiens inledningsfas varit begränsad som enligt Arvidsson & Rosengren (a a) som förutsätter undersökning av vad ett fenomen innebär och hur det förhåller sig i verkligheten för möjlighet att besvara frågeställningen. Förlagd förkunskap har förutsatt insamling av data vilken, som ovan nämnt, kan generera en djupgående, bred och helhetlig förståelse.

Val av datainsamlingsmetod

För att besvara aktuella frågeställningar har nedanstående moment varit centrala i genomförandet av studien:

- Ta del av den arbetsmetod som samtalsledarna använder i sitt arbete med projektets samtalsgrupper och tankarna bakom denna
- Ta reda på vilka utmaningar samtalsledarna upplever att det kan finnas i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar och hur dessa i sådana fall hanteras
- Ta del av hur samtalsledarna resonerar kring och ser på sin egen roll som samtalsledare

Den metod som möjliggör insamling av data som uppfyller ovanstående krav på dataegenskaper, och som därmed valts för denna studie, benämns enligt Olsson & Sörensen (2011) som kvalitativ datainsamlingsmetod. Valet av en kvalitativ datainsamlingsmetod grundar sig i att metoden ofta präglas av:

- Succesiv fördjupning av aktuell frågeställning
- Datainsamling av ett litet antal enheter med ett stort antal variabler.
- Resultaten ger en djup förståelse som gäller för fenomenet i en specifik kontext.

(Olsson & Sörensen, 2011)

Som tidigare nämnts har syftet med denna studie varit att undersöka hur samtalsledare kan uppleva arbete med att driva samtalsgrupper för unga pojkar. Då arbetet kan variera väldigt och innefatta många olika moment, har detta förutsatt användning av en datainsamlingsmetod som möjliggör att de data som samlas in kan spegla flera olika faktorer i undersökt kontext. Som framgår av punkterna ovan möjliggörs detta bland annat genom att undersöka ett litet antal enheter med ett stort

antal variabler. Valet att använda en kvalitativ datainsamlingsmetod har därefter utmynnat valet att utforma studien som en fallstudie.

Fallstudie

Den aktuella studien har utformats som en fallstudie för att kunna besvara den aktuella frågeställningen då en fallstudie innebär att ett fenomen undersöks i en specifik kontext för att på så sätt kunna studera fenomenet i samspel med viktiga faktorer som utgör kontexten för vilket fenomenet existerar i (Merriam, 1994). Då den aktuella fallstudien har undersökt ett litet antal enheter med ett stort antal variabler möjliggörs att undersöka samtalsledarnas upplevelse av arbetet samt vilka faktorer som kan påverka denna, som där med också kan ge en helhetlig förståelse för upplevelsen.

Fallstudier är enligt Merriam (1994) särskilt lämpade för problem, frågor och situationer som är centrala i det vardagliga livet och arbetet vilket medför att de resultat och slutsatser som genereras genom en fallstudie kan gälla en specifik situation men samtidigt belysa ett generellt problem. Genom undersökning av de faktorer som utgör kontexten för samtalsledarnas arbetsituation möjliggörs att exempelvis undersöka hur behov och tillgång till handledning påverkar samtalsledarnas upplevelse av arbetsstunden. Därmed kan resultat generat från en fallstudie även appliceras på andra organisationer än den undersökta.

Urval och bortfall

Val av studieobjekt

I formulering av studiens syfte och frågeställning framgår att studien ämnar undersöka samtalsledarnas upplevelse av arbetsituationen, med avgränsning att endast beröra de samtalsledare som är verksamma i Din Bror-projektet Helsingborgs stad. Valet att utföra en fallstudie om Din Bror bygger på att studien ämnar undersöka den unika arbetsmetod som utvecklats i samband med starten av projektet. Som framgår i beskrivningen av projektet, se *Beskrivning av valt studieobjekt*, startades Din Bror 2008 och därmed också användningen av den unika arbetsmetoden. Efter att ha tagit del av utvärderingar rörande projektet, Eldh (2011) samt Lindgren (2011), väcktes intresset att genomföra en studie gällande samtalsledarnas upplevelser då dessa utvärderingar främst berört deltagarnas upplevelser.

Valet att utföra en fallstudie i Din Brors verksamhet i Helsingborgs stad har gjorts utifrån de rekommendationer som presenteras i *Sociologisk metodik* (Arvidsson & Rosengren, 2002) som menar på att studieobjektet ska väljas utifrån studiens syfte och forskningsintresse, vilken för denna studie har varit att utifrån ett utforskande forskningsintresse ta reda på hur samtalsledare kan uppleva arbetet med att bedriva samtalsgrupper för unga pojkar utifrån Din Brors arbetsmetod.

Vid studiens inledande fas kontaktades en av samtalsledarna som är verksam i Helsingborgs stad för en inledande intervju. Innan genomförandet av intervjun ägde rum genomfördes en litteraturstudie som omfattade den handbok som finns till samtalsledarnas förfogande, *Din Bror – Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a) samt en utvärdering som gjort i Helsingborgs stad rörande Din Brors verksamhet (Eldh, 2011). Utifrån den information som fanns att hämta i litteraturen konstruerades frågorna till de inledande intervjuerna, se bilaga 1 och 2. Syftet med den inledande intervjun var att ta del av information om projektets organisering och arbetsmetod för att på så sätt kunna utforma kommande intervjuer.

Detta tillvägagångssätt följer den beskrivning för datainsamling gällande det utforskande forskningsintresse som presenteras av Arvidsson & Rosengren (2002) i *Sociologisk metodik* som menar på att valet av informanter bör ske stegvis och är beroende av den information som efterhand samlas in. Genom att välja informanter för kommande intervjuer utifrån insamlat material möjliggörs generering av en så bred och nyanserad bild av fenomenet som möjligt. Utifrån detta resonemang och studiens syfte valdes därför informanter som driver grupper på olika skolor, har olika tidigare erfarenheter och som är verksamma i olika organisationer.

Utifrån ovanstående resonemang gjordes vidare valet att även intervjua två samtalsledare verksamma i Kristianstad då de är två av de tre som startade upp projektet. Syftet med att intervjua dessa informanter var att få en djupare bild av varför och hur Din Brors arbetsmetod utvecklades och projektet startades. Dessa intervjuer var också av inledande karaktär då syftet var att få en bred bild av organisationen för att på så sätt utveckla vidare frågor gällande arbetssituationen. Det är av vikt att nämna att intervjuer med den tredje personen som var med och startade projektet inte var möjligt då personen i fråga är verksam i Stockholms stad. Inte heller telefonintervjuer kunde genomföras då det av olika skäl inte gick att organisera.

Tillvägagångssättet utifrån vilket valet av informanter har gjorts benämns i *Forskningsprocessen* (Olsson & Sörensen, 2011) som selektivt urval som författarna menar på begränsar studiens generaliserbarhet. De menar på att begränsningen beror på att informanterna som ingått i studien inte kan representera hela populationen för samtalsledare då urvalet inte skett slumpmässigt. Dock menar Arvidsson och Rosengren (2002) att det selektiva urvalet är det enda användbara för det utforskande forskningsintresset då de (a a) menar att förkunskaperna vid ett utforskande forskningsintresse är begränsade. Därför är studien beroende av stegvist och selektivt urval av vilka informanter som ska ingå i studien samt vilken information som eftersöks. Det är utifrån ovanstående ”kritik” mot det selektiva urvalet viktigt att återgå till studiens syfte som tydligt säger att syftet *inte* har varit att skapa, bekräfta eller förkasta någon ny eller redan existerande teori, alltså ställs inte lika höga krav på generaliserbarhet som vid exempelvis teoribildning. Om syftet har innefattat skapande, bekräftande eller förkastande av teorier skulle ett slumpmässigt urval vara av vikt för att genererat resultat på så sätt skulle kunna vara representativt för hela populationen och därmed ökat studiens generaliserbarhet. Det finns dock enligt Kvale & Brinkman (2009) olika slags generaliserbarhet beroende på vilken typ av studie som utförts som menar på att en fallstudie kan generera analytisk generaliserbarhet. Detta innebär en generalisering av genererad analys och resultat i som kan användas för vägledning för liknande situationer. Genererat resultat för denna studie kan exempelvis användas för beaktande vid utformning av framtida uppstarter av projekt som erbjuder samtalsgrupper.

Efter genomförda inledande intervjuer kontaktades resterande samtalsledare som är verksamma i Din Bror i Helsingborgs stad för intervju rörande upplevelser av arbetet i Din Bror, se bilagor 3, 5, 7, 8. För vidare beskrivning gällande utformningen av genomförda intervjuer se *Utformning av genomförda intervjuer*.

Presentation av informanter

För att underlätta läsarens förståelse av presenterad studie följer nedan en kort och allmän presentation av de informanter som deltagit i studien. Utifrån forskningsetiska

rådets rekommendationer om avidentifiering av informanter, se avsnitt *Etiska överväganden*, görs endast en allmän presentation av informanter som deltagit i studien.

Samtliga informanter i Helsingborgs stad är endast deltidsanställda i projektet och bedriver därför också annat arbete utanför projektet, medan informanterna i Kristianstad, som även är två av de tre som startade upp projektet, arbetar med projektet som heltidsanställda. Nästan samtliga informanter i Helsingborg, alla utom en, bedriver eller har bedrivit arbete inom socialtjänsten och kom i kontakt med projektet genom samma organisation. En av samtalsledarna är brandman och är därför verksam inom Helsingborgs brandförsvaret. Informanten verksam inom brandförsvaret har lämnat samtycke att informationen lämnas ut i denna text. Att en av samtalsledarna har en utbildning samt är verksam i en organisation som skiljer sig från övriga informanter möjliggör att ytterliga nyanser och reflektioner kring upplevd arbetssituation kan genereras.

Samtliga samtalsledare har flerårig erfarenhet av att bedriva samtalsgrupper i olika former och har kommit i kontakt med Din Brors projekt genom att aktivt ha visat intresse för projektet och genomgått en rekrytering som skött av kommunen. För en utförligare beskrivning av rekryteringsprocessen se avsnitt *Rekryteringsprocessen i projektet*.

Bortfall

Ett bortfall har skett gällande frågan om samtalsledarnas anmälningsplikt i förhållande till tystnadsplikt vilket uppstod då det vid ett av intervjutillfällena inte fanns tillfälle att besvara samtliga tilltänka frågor. Då det av logistiska skäl inte var möjligt att planera in ett nytt intervjutillfälle med informanterna fattades gemensamt beslut att resterande frågor skulle besvaras genom ett frågeformulär som skickades via mejl till informanterna. Av okänd anledning inkom inget svar på frågan och en påminnelse skickades därför ut, som inte har besvarats. Valet gjordes då att kategorisera uteblivna svar som bortfall utifrån vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer som säger att deltagande i studien helt ska ske på frivilliga grunder, se *Etiska överväganden*. Fler än en påminnelse skulle innebära att efterföljande av informanternas frivilliga deltagande i studien skulle kunna komma att äventyras. Därför gjordes en avvägning gällande i hur stor utsträckning bortfallet påverkar studiens resultat och hur det frivilliga deltagandet äventyras där beslut fattades att kategorisera de uteblivna svaren som ett bortfall.

Frågan om samtalsledarnas tystnadsplikt kontra anmälningsplikt är en viktig fråga gällande samtalsledarnas arbete. Då två av informanternas svar uteblev kan detta ge intryck av att påverka resultatet i en betydande omfattning och därmed äventyra studiens reliabilitet. Dock är det viktigt att återigen knyta an till studiens syfte och frågeställningar som varit att undersöka och belysa frågan om samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation. Syftet har alltså *inte* varit att skapa, bekräfta eller förkasta någon teori, vilket därför medför att det bortfall som uppkommit för denna studie därför inte påverkar reliabiliteten i betydande omfattning då bortfallet endast påverkar resultatet i den utsträckningen att eventuella nyanser i svaret på frågan kan förloras. Dock har övriga informanter framfört utförliga och nyanserade reflektioner som gör att resultatet anses påverkas i ringa utsträckning.

Insamling av datamaterial

För denna studie har intervjuer varit centrala för datainsamlingen då studien, som beskrivs inledningsvis i metod-avsnitt, utformats utifrån ett induktivt tillvägagångssätt. Dock har litteraturstudier använts vid förberedelser för och som ett komplement till genomförda intervjuer för att bland annat kunna få en djupare och bredare förståelse för den information som framkommit vid intervjutillfällena. Nedan följer en beskrivning av hur insamling av datamaterial genomförts för denna studie.

Förberedelser

Som tidigare nämnts kontaktades två samtalsledare som inte arbetar ihop, en som är verksam i Helsingborgs stad samt en i Kristianstad, för förberedande intervjuer. Samtalsledarna kontaktades via telefon och fick förfrågan om att delta i studien, vilket båda tackade ja till. Förberedelser inför intervjuerna utfördes i form av litteraturstudier av den handbok som finns till samtalsledarnas förfogande, *Din bror - Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010) och som enligt författarna (a a) menar ska fungera som stöd och råd för samtalsledarna. Det gjorde även en litteraturgenomgång av en utvärdering gällande Din Brors verksamhet i Helsingborgs stad (Eldh, 2011). Utifrån den information som hämtades i ovanstående litteratur utformades intervjufrågorna för de förberedande intervjuerna.

Syftet med de inledande intervjuerna var att inhämta information om hur Din Brors organisering och verksamhet ser ut. Den ena förberedande intervjun genomfördes med den samtalsledare som är verksam i Helsingborgs stad då dennes kollega inte hade möjlighet att närvara vid det första intervjutillfället. Det gjordes en övervägning om att senarelägga intervjun för att möjliggöra båda samtalsledares närvaro, dock beslutades i samråd med informanten att intervjun skulle genomföras vid den ursprungligen avsatta tiden. Då den inledande intervjun endast berörde frågor om Din Brors organisering och verksamhet, vänligen se bilaga 1, gjordes bedömningen att intervjun kunde genomföras med endast en samtalsledare närvarande då detta inte skulle innebära någon informationsförlust som påverkar studien eller dess resultat.

Den andra förberedande intervjun genomfördes med de två samtalsledare som är verksamma i Kristianstad och som är två av de tre som startade upp projektet Din Bror. Syftet med denna förberedande intervjun var att få information om tankarna bakom Din Brors arbetsmetod och anledningen till att projektet startades, vänligen se bilaga 2.

Det är av vikt att nämna att ett informationsbrev mejlades ut till informanterna innan respektive första intervjutillfälle ägde rum. I informationsbrevet lämnades samma information som lämnats vid den inledande kontakten som skett via telefon då samtalsledarna tillfrågats att medverka i studien i form av intervju. Valet att lämna både skriftlig och muntlig information om studiens syfte och omfattning till informanterna gjordes för att minimera uppkomsten av missförstånd samt erbjuda likvärdigt informationsunderlag. Genom att informanterna hade tillgång till skriftlig information fanns då också möjligheten för informanterna att gå tillbaka och läsa dokumentet vid eventuella funderingar.

Vidare tillfrågades informanterna vid respektive inledande kontakt om de godkänner ljudupptagning av intervjuer i syfte att underlätta bearbetning av insamlat material, vilket godkändes av samtliga informanter. Vidare tillfrågades informanterna om ljudupptagning även vid respektive intervjutillfälle för att säkra att intervjuerna inte utformats mot informanternas vilja. Detta moment utfördes i enlighet med

vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer gällande samtyckeskravet, se *Etiska överväganden*.

Utformning av genomförda intervjuer

Som framgår i avsnitt *Forskningsintresse* har ett utforskande forskningsintresse legat till grund för denna studie. Då förkunskapen har varit av begränsad omfattning har detta krävt användning av ett öppet förhållningssätt för att på så sätt möjliggöra insamling av data som kan generera en bred och djup förståelse för studieobjektet. Ett öppet förhållningssätt kräver också att genomförda intervjuer utformas utifrån ett öppet förhållningssätt.

Arvidsson & Rosengren presenterar i *Sociologisk metodik* (2002) ett flertal möjligheter till utformning av intervjuer. De intervjuer som utförts för denna studie har präglats av en vad de (a a) benämner som *riktat öppen* karaktär. Detta innebär att de frågor som ställts vid intervjuerna har formulerats på ett sätt för att frambringa reflektion hos informanten för att på så sätt främja diskussion kring samtalsledarnas upplevelser av och reflektioner kring sitt arbete i Din Bror. Konkret innebär detta att frågorna har formulerats på ett öppet sätt i syfte att skapa ett forum som liknar det som vid en samtalsintervju, vilket innebär att intervjun utformas som ett samtal mellan intervjuaren och informanten eller informanterna. De intervjuer som har utförts för denna studie har inte utformats helt i linje med hur Arvidsson och Rosengren (a a) menar att en samtalsintervju ska utformas då fokus och vikt har legat på att låta informanterna reflektera över och uttrycka sina upplevelser av arbetet med att bedriva samtalsgrupper för unga pojkar vilket har inneburit att intervjuaren har haft en mer tillbakadragen roll än vid en samtalsintervju.

Ett ytterligare förtydligande vad gäller intervjuernas utformning av öppet riktad karaktär är av vikt. Som nämnts ovan har syftet med aktuell studie och de intervjuer som genomförts varit att undersöka hur samtalsledare kan uppleva sitt arbete med att bedriva samtalsgrupper för unga pojkar. En riktat öppen utformning av intervjuerna innebär att utrymme lämnats för informanterna att delge sina upplevelser och reflektioner kring arbetssituationen samtidigt som intervjun till en viss grad riktas utifrån respektive tema som förelegat intervjun. Vidare har användning av en intervjuguide utgjort ett stöd för intervjuaren att hålla fokus och riktning mot aktuellt intervjutema, se vidare *Genomförande av intervjuer*.

Vidare innebär utformning av intervjuer utifrån en riktad öppen karaktär att frågor som ställts har lämnat utrymme för informanten att med egna ord och på ett reflekterande sätt besvara respektive fråga samtidigt som frågan varit riktad utifrån vilken information som eftersöks. Citatet nedan är hämtat ur intervjuguide 3 som använts vid en intervju genomförd för denna studie och utgör ett konkret exempel på hur frågorna formulerats intervjuerna (Bilaga 3);

- ”4. Finns det några svårigheter i arbetet?
a. Om ja, kan du ge konkret exempel?
b. Hur gör du för att hantera det?”

Som framgår av citatet och texten ovan har frågorna som utgjort underlag för utförda intervjuer lämnat utrymme för informanterna att rikta svaren utifrån individuella reflektioner kring upplevelser av sitt arbete som samtalsledare. Detta har varit av vikt då, som ovan nämnt, förkunskapen vid studiens inledande fas varit av begränsad art och därför krävt tillvägagångssätt som möjliggör att de data som samlas in kan

generera en bred, djup och helhetlig förståelse kring undersökt fenomen. Detta har förutsatt formulering av intervjufrågor som ger utrymme för individen att reflektera fritt för att på så sätt möjliggöra generering av så många olika nyanser av reflektioner som möjligt.

Genom att intervjuguiderna använts som ett stöd för intervjuaren att behålla fokus under intervjutillfällena och lätt styra vilken information som efterfrågas har de frågor som utgjort underlag för intervjuerna kunnat omformuleras och ställas i olika ordning för att få ett naturligt flöde vid intervjuerna. Frågorna har endast omformulerats i den mån att de anpassats till den information som framkommit tidigare under intervjun. Exempelvis kan ovanstående citat och fråga omformulerats enligt följande:

Du berättade förut att du upplever att det finns svårigheter med att hitta lokaler för er att driva samtalsgrupperna i. Har du gjort något för att underlätta detta?

[svar...]

Vad har du då gjort?

Detta sätt att använda intervjuguide och ställa frågor vid intervjutillfället benämns enligt Arvidsson & Rosengren (2002) som *subjektiv standardisering* av frågorna. Detta innebär att vid intervjuer som berört samma ämnen har samma intervjuguide använts, dock har frågornas formulering, vid behov, avvikit från formuleringen i intervjuguiderna. Frågorna har vid respektive intervju formulerats för att de ska uppfattas likartat av samtliga informanter för att på så sätt kunna besvaras utifrån lika förutsättningar, vilket ökar svarens tillförlitlighet och reliabilitet.

Vid studiens inledande fas planerades att genomföra intervjuer enskilt med respektive informant, så blev dock inte fallet då det inkom förfrågan från informanter om att genomföra intervjuerna utifrån de par som samtalsgrupperna bedrivs i. Detta respekterades och intervjuer med berörda informanter skedde i par i linje med samtyckeskravet som ställer krav på att informanternas medverkan ska utformas utifrån eventuella villkor som ställs av informanten, utan att detta ska innebära negativa konsekvenser för vederbörande. För en vidare redogörelse och diskussion kring de etiska överväganden som gjorts för denna studie, vänligen se det avsnitt som benämns *Etiska överväganden*.

Att anpassa informanternas medverkan i studien utifrån eventuella villkor handlar inte bara om att uppfylla de forskningsetiska krav som formulerats av Vetenskapsrådet utan också om att skapa en förtroendeingivande relation mellan informanterna och intervjuaren. Då det är av vikt att skapa en förtroendeingivande relation är det viktigt att värna om informanterna och deras önskningar då Trost (2005) menar på att detta kan vara avgörande för vilken information som framkommer vid intervjutillfällena. Då intervjuerna, som ovan nämnt, spelat en central roll vid inhämtningen av data som i sin tur utgjort underlag för studiens resultat har det därför varit av vikt att skapa och bevara en god, trygg och förtroendeingivande relation till informanterna.

Genomförande av intervjuer. Som ovan nämnt har intervjuerna med samtalsledarna genomförts både enskilt och i par. De olika intervjutillfällena har präglats av olika teman och användning av olika intervjuguider.

Intervjuerna har genomförts enligt följande:

Förberedande intervju	Intervju Tema 1	Intervju Tema 2	Intervju Tema 1+2
Informant A från samtalsledarpar 1 <i>Intervjuguide 1</i>	Samtalsledarpar 1 <i>Intervjuguide 3</i>	Samtalsledarpar 1 <i>Intervjuguide 5</i>	Informant A från samtalsledarpar 3 <i>Intervjuguide 7</i>
Samtalsledarpar 2 <i>Intervjuguide 2</i>	Samtalsledarpar 2 <i>Intervjuguide 4</i>	Samtalsledarpar 2 <i>Intervjuguide 6</i>	Informant B från samtalsledarpar 3 <i>Intervjuguide 8</i>

Tabell 1. Schematisk bild över genomförda intervjuer.

Som framgår i tabell 1 har intervjutillfällena delats in utifrån *förberedande, tema 1* och *tema 2*. Vid de intervjuer som berört samma tema, har samma intervjuguide använts, dock har dessa benämnts som separata bilagor för att underlätta för läsaren och finns bifogade som bilagor, se bilaga 1 till 8. Då intervjuerna med respektive informanter från samtalsledarpar 3 endast genomfördes vid ett tillfälle berördes både tema 1 och tema 2 vid intervjun. De intervjuguider som användes vid ”par-intervjuerna” för respektive intervjutema omkonstruerades och anpassades för respektive informant och intervju.

Litteraturstudier

Som framgår tidigare i detta avsnitt har ett induktivt tillvägagångssätt tillämpats för denna studie vilket inneburit att de resultat och slutsatser som presenteras för denna studie har genererats från data insamlad genom intervjuer och förberedande litteraturstudier av *Din Bror – Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a) samt Eldh (2011). I linje med det induktiva tillvägagångssättet har därför litteraturstudier gällande teorier gjorts utifrån den information som framkommit från insamlad data samt en analys av dessa. Den teori som använts för denna studie och som finns att läsa i det avsnitt som benämns *Teori*, har agerat som hjälpmedel för att beskriva och ge läsaren förståelse för utifrån vilka perspektiv analysen av datamaterialet har skett.

Bearbetning av insamlat datamaterial

Efter insamling av aktuellt datamaterial har bearbetning och analys av materialet genomförts för att på så sätt kunna generera de resultat och slutsatser som presenteras för denna studie. Bearbetning och analys av materialet har inneburit;

- Direkt transkribering av intervjuer
- Tematisering

Transkribering

Respektive genomförd intervju har direkt följts av transkribering av denna, vilket innebär att intervjuerna har dokumenterats och den information som framkommit vid intervjun skrivits ner ordagrant (Olsson & Sörensen, 2011). Att utföra transkriberingarna i direkt anslutning till respektive intervju har möjliggjort att både manifest och latent information har kunnat dokumenteras (Arvidsson & Rosengren,

2002). Manifest information syftar till den information som uttalats av informanten medan latent information är information och budskap som kan ligga dolt i ett uttryck. Latent information kan också innefatta pauser, krosspråk, uttalande, ansiktsuttryck och ögonkontakt. Eftersom latent information kan vara svårt att registrera vid en ljudupptagning har därför transkribering skett i anslutning till respektive genomförd intervju.

Tematisering

Efter att samtliga intervjuer och transkribering av dessa genomförts gjordes en genomgång och analys av transkriberingarna för att identifiera återkommande faktorer som framkommit vid intervjuerna. Utifrån insamlat material identifierades följande faktorer som centrala för samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation:

- Samtalsledarnas syn på aktuell arbetsmetod och förhållningssätt
- Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par
- Samtalsledarnas upplevelse av och behov av stöd

Vidare har det resultat som presenteras nedan utformats utifrån ovanstående centrala faktorer.

ETISKA ÖVERVÄGANDEN

I följande avsnitt presenteras forskningsetiska överväganden som varit aktuella för denna studie. Överväganden har gjorts utifrån vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer (Vetenskapsrådet, 2013-01-21)

De fyra forskningsetiska principerna

Vetenskapsrådet har tagit fram fyra principer och råd för vetenskaplig forskning, se nedan. Dessa har tagits i beaktande vid utformandet av aktuell studie.

- Informationskravet
- Samtyckeskravet
- Konfidentialitetskravet
- Nyttjandekravet

Informationskravet

Det första kravet som ställs är *informationskravet* som säger att forskaren måste informera berörda personer som ingår i studien om vilket syfte som föreligger för studien. Informanterna ska informeras om i vilket syfte deras medverkan och den information de lämnar kommer att användas och att deras deltagande är frivilligt.

Ovanstående krav uppfylls i denna studie genom att, som nämnts i det avsnitt som benämns metod, information om studiens syfte lämnats vid första kontakttillfället med respektive informant. Då den inledande kontakten för de intervjuer som utförts i par skett genom den ena av informanterna i respektive par, har samma information och förfrågan även lämnats till den andra informanten i paret vid det första intervjutillfället. Information om studiens syfte och omfattning har även lämnats skriftligt till samtliga informanter. Informering om studiens syfte och omfattning har alltså skett både muntligt och skriftligt vid den inledande kontakten med respektive informant. Genom att informationen lämnas både skriftligt och muntligt förebyggs att missförstånd uppstår. Genom att informationen även lämnats i skriftlig form har informanten möjlighet att gå tillbaka och läsa i dokumentet vid eventuellt behov av uppdatering.

Medverkan i studien har skett på frivilliga grunder. Värt att notera är att när informanterna har informerats om studiens syfte och omfattning har samtliga reagerat på ett nyfiskt och uppmuntrande sätt och ansett att forskningsfrågan varit intressant och att det är intressant och viktigt att denna typ av studie utförs. Samtliga informanterna har även vid förfrågning om vidare intervjuer vid samtliga tillfällen uttryckt att de gärna medverkar.

Samtyckeskravet

Det andra forskningsetiska kravet som ställs är *samtyckeskravet* som innebär att det måste finnas ett samtycke från informanten om, hur långt och på vilka villkor dess medverkan i studien ska ske och användas. Informanten ska när som helst kunna stryka sin medverkan i studien utan att detta ska innebära några negativa konsekvenser för vederbörande.

Samtyckeskravet har efterföljts genom att informanten har informerats om att medverkan helt skett utifrån de eventuella villkor som ställts av informanten. Exempelvis genomfördes efter förfrågan samtliga intervjuer med ett intervjuar

utifrån det par som de tillsammans bedriver samtalsgrupper. Dessutom har i informationsbrevet och vid respektive intervjutillfälle informanterna tillfrågats om de godkänner ljudupptagning av intervjun. Ljudupptagning har efterfrågats endast i syfte att underlätta bearbetningen av insamlad data, vilket framgår i den information som informanterna tagit del av.

I de etiska riktlinjerna står att ett vanligt sätt att stryka sin medverkan i studien är att avidentifiera den information som används i den rapport som sedan skrivs. För denna studie har valts att inte skriva ut namnen på de informanter som deltagit i studien, dock har organisationen låtit vara känd. Vid valet att avidentifiera informanter eller inte gjordes en avvägning för de fördelar respektive nackdelar som en eventuell avidentifiering kan medföra. Då denna studie har ämnat undersöka hur samtalsledare kan upplevas sin arbetsroll har informanternas professionella roll varit av intresse, inte den personliga rollen. Därför har valet gjorts att inte ha med informanternas namn då detta inte fyller någon funktion för studiens fråga och då utskrivning av namnen istället kan innebära att informanterna hängs ut. Valet att låta organisationen vara känd bygger på att det är av vikt att känna till den organisation som informanterna är verksamma i för att förstå hur deras arbetssituation kan se ut för att på så sätt kunna förstå de resultat och resonemang som presenteras i avsnitt som benämns resultat. En vidare diskussion om valet att inte skriva ut informanternas namn respektive låta organisationen vara känd följer i nedanstående stycken.

Konfidentialitetskravet

Det tredje etiska forskningskravet som ställs handlar om *konfidentialitet* som innebär att samtliga informationer som ingår i studien ska hanteras med stor varsamhet och uppgifter som kommer fram under studiens gång ska hanteras på ett sådant sätt att dessa ska vara oåtkomliga för utomstående. Detta gäller främst etiskt känsliga ämnen.

Konfidentialitetskravet har uppfyllts genom att, som ovan nämnt, inte skriva ut namnet på de informanter som deltagit i studien. Dock har, som ovan nämnt, organisationen låtit vara känd. Valet att låta organisationen vara känd bygger på att kännedom om organisationens arbete och den metod som utvecklats i organisationen underlättar förståelse för de resultat och resonemang som presenteras i det avsnitt som benämns resultat. Studien berör inte ett etiskt känsligt ämne som därför möjliggör att absolut avidentifiering inte varit nödvändig för denna studie. Detta innebär inte en icke varsam behandling av informanterna och de uppgifter som kommer fram vid studien frångås. Det betyder istället att fler variabler kan lämnas kända i syfte att underlätta läsarens förståelse.

Nyttjandekravet

Det fjärde och sista etiska forskningskravet som vetenskapsrådet ställer är *nyttjandekravet* som innebär att de uppgifter som inhämtas under studiens gång endast får nyttjas och användas för studien och dess syfte. Uppgifterna får inte spridas vidare till tredje part eller användas vid beslut som påverkar individen.

De uppgifter som samlats in för denna studie har endast använts för att besvara den aktuella frågeställningen, se *Syfte och Frågeställningar*. Samtliga uppgifter som insamlats kommer inte att spridas till en tredje part eller användas för att beslut som kan beröra de informanter som deltagit i studien. Detta är en del i det som ovan nämnts om varsam hantering av de uppgifter som samlats in i samband med studien.

TIDIGARE FORSKNING

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning som är relevant för denna studie. Först görs en allmän beskrivning av hur tidigare forskning har inhämtats, följt av en kort beskrivning och sammanfattning av respektive tidigare forskning. Sist gör en motivering kring varför forskningen anses vara relevant för denna studie.

Inhämtning av relevant tidigare forskning

Som redogörs i det avsnitt som benämns *Metod* har denna studie utformats som en fallstudie vilket innebär att forskningsfrågan har undersökts i en specifik kontext vilket har medfört att eftersökning av relevant tidigare forskning har försvårats. Vid genomförda sökningar vid olika databaser har flertalet centrala sökord angetts för att sökningen på så sätt ska generera så många och olika slags sökträffar som möjligt. Då ämnet vilket forskningsfrågan rymms inom är relativt nytt har endast ett fåtal artiklar av det genererade sökresultatet varit relevanta för denna studie.

Samtlig eftersökning av relevant tidigare forskning för denna studie har skett på engelska utifrån följande sökord:

Engelska	-	Svenska
Health	-	Hälsa
Work satisfaction	-	Arbetsstillfredsställelse
Leadership	-	Ledarskap
Challenges	-	Utmaningar
SOC, Sense of coherence	-	KASAM, Känsla av sammanhang

De artiklar som presenteras nedan finns att hämta i databasen CINAHL (Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature) där vetenskapliga artiklar som berör hälsa och omvårdnad finns att hämta. Båda artiklarna bygger på studier som genomförts i andra professioner än för vilken informanterna för denna studie tillhör men har ansetts vara relevanta då de berör lika frågeställningar som utgjort ramen för denna studie.

Redogörelse för relevant tidigare forskning

Följande vetenskapliga artiklar har ansetts relevant tidigare forskning för denna studie:

- *Factors Influencing Job Satisfaction Among Swedish Occupational Therapists in Psychiatric Care*
(Eklund & Rahm-Hallberg, 2000)
- *Why healthcare organisations must look after their staff*
(Black, 2012)

Eklund & Rahm Hellbergs studie

Eklund & Hallberg (2000) presenterar i sin artikel en undersökning genomförd kring arbetsterapeuter inom den psykiatriska vården i syfte att ta reda på vilka faktorer som påverkar medarbetarnas trivsel på arbetsplatsen. De (a a) har genom studien identifierat tre centrala faktorer som de menar påverkar arbetstrivseln;

- Kommunikation och samarbete mellan medarbetarna

- Ledningens stöd och återkoppling till arbetsgruppen
- Handledning för medarbetarna

Vid studien har det framkommit att arbetsterapeuterna har upplevt en ökad arbetstrivsel när de tillsammans som grupp har fått utforma vården av patienterna. På så sätt har det skett en ökning av kommunikation och samarbete vilket de menar på har upplevts som självutvecklande för individen. Studien visar vidare på en ökad arbetstrivsel genom diskussion och återkoppling från ledningen då medarbetarna menar på att ledningen visar på ett engagemang och intresse för arbetsterapeuternas arbete vilket senare bidrar till att arbetsterapeuterna också känner stöd från ledningen i arbetet. Eklund & Hallberg (2000) identifierar handledning som den tredje, och enskilt mest avgörande faktorn för medarbetarnas trivsel på arbetsplatsen och använder följande definition av begreppet *handledning*:

”A process of engaging in a potentially supportive, trusting and respectful relationship with a colleague to advance one’s level of clinical practice”
Eklund & Rahm Hallberg (2000;163)

Eklund & Hallberg (2000) menar utifrån ovanstående punkter att arbetsterapeuternas trivsel på arbetsplatsen är beroende av att det finns ett organisatoriskt system som bjuder in till aktiva reflektioner och professionell utveckling för medarbetarna. De (a a) menar vidare på att organisatoriska faktorer, handledning och arbetstrivsel är tätt knutna tillvarandra och skriver att det organisatoriska sammanhanget indirekt påverkar och formar arbetsterapeuternas praktiska arbete och menar på att det är av stor vikt att organisationen aktivt arbetar med att skapa en god psykosocial arbetsmiljö för medarbetarna då det inte bara är avgörande för arbetstrivseln utan också för medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Eklund & Hallberg (2000) tar i sin artikel upp resursminskning som ytterligare en faktor som kan påverka medarbetares arbetstillfredsställelse. De syftar bland annat på att den svenska sjukvården de senaste årtiondena har genomgått nedskärningar samtidigt som fler arbetsuppgifter har adderats. Detta har resulterat i en ökad känsla av stress hos medarbetarna vilket författarna (a a) menar kan ha en skadlig inverkan på medarbetarnas arbetsglädje. De menar på att detta bidrar till att medarbetarnas arbetstrivsel blir ytterligare beroende av organisatoriska strukturer.

Blacks studie

Black (2012) skriver i en artikel om vikten av att organisation och ledning ser till och värnar för personalens välmående. Blacks (a a) resonemang bygger till stor del på studier utförda på engelska nationella hälso-och sjukvårdssystemet och använde ofta exempel på resultat av olika införda program i strävan efter en god arbetsmiljö för de anställda.

Black (2012) skriver att personalen är organisationens viktigaste resurs då det är de som sitter på ämneskunskapen och utför det dagliga praktiska arbetet. Hon menar på att en god arbetsmiljö ökar organisationens och verksamhetens förmåga att möta olika utmaningar som den ställs inför då arbetsmiljön medför ökad motivation och kunskap hos personalen.

Black (2012) hänvisar till fyra centrala faktorer som det engelska hälso- och sjukvårdssystemet identifierat för skapandet och bevarandet en god arbetsmiljö för de anställda;

- Att förse personalen med tydliga arbetsroller och ansvarsfördelning
- Att erbjuda individuella utvecklingsplaner, möjlighet till lämplig arbetsträning samt stöd och handledning i arbetet
- Att stötta personalen och erbjuda aktiviteter för personalen att ta hand om sin hälsa, välmående och säkerhet
- Att involvera personalen i beslut som påverkar dem och deras dagliga arbete

Black (2012) menar att ovanstående punkter är centrala i främjandet av en god arbetsmiljö då arbetet inom hälso- och sjukvården ofta kan innebära både stora psykiska och fysiska påfrestningar och att det därför är viktigt att ledning och organisation stöttar personalen i arbetet. Genom tydlighet, erbjuda personalen individuell anpassning, hälsofrämjande aktiviteter och involvering i viktiga beslut ökar upplevelsen av att organisationen arbetar som en gemensam helhet vilket i sin tur ökar personalens positiva upplevelse av arbetsmiljö och hälsa. Black (a a) skriver att detta i sin tur påverkar verksamhetens effektivitet och kvalitet i utförandet av erbjudna tjänster och/eller produkter.

Som tidigare nämnts är ovanstående punkter hämtad från den engelska hälso- och sjukvården men är enligt Black (2012) även applicerbara på andra verksamheter då hon menar att ovanstående centrala faktorer ser liknande ut samtliga hälsofrämjande verksamheter.

Motivering för val av tidigare forskning

Ovan presenterade artiklar har ansetts vara relevanta för denna studie då de belyser vikten av att värna om medarbetarna samt vilka faktorer som kan tänkas påverka medarbetarnas arbetsglädje. Dessa frågeställningar har ansetts relevanta då aktuellt syfte och frågeställning varit att ta reda på hur samtalsledare som driver samtalsgrupper för unga pojkar upplever sin arbetssituation samt vilka faktorer som kan tänkas påverka upplevelsen. I enlighet med Blacks (2012) resonemang är de resultat som genererats i studierna applicerbara på den organisation som undersökts för denna studie. En vidare koppling mellan det resultat som genererats genom aktuell studie och de resultat som presenteras i ovanstående artiklar görs i diskussionsavsnittet.

TEORI

I detta avsnitt presenteras de teoretiska referensramar som använts vid analys av insamlat material som tillsammans utgör de resultat och slutsatser som presenteras nedan.

Teoretisk referensram

Det finns idag ingen teori som specifikt beskriver eller förklarar den aktuella forskningsfrågan då det är ett relativt nytt forskningsämne som det inte hunnit forskats mycket om. Dock görs de teoretiska utgångspunkterna utifrån Aaron Antonovskys (2009) teori om känsla av sammanhang, KASAM. Individens upplevelse av känsla av sammanhang är beroende av tre faktorer; *begripbarhet*, *hanterbarhet* samt *meningsfullhet*.

Det är av vikt att nämna att den analys som presenteras nedan endast görs utifrån begreppen begripbarhet samt hanterbarhet och innefattar alltså inte meningsfullhet. Detta beror på att individens meningsfullhet, se nedan, kan påverkas av flera olika faktorer och anses inte rymmas inom det område som undersökts för denna studie. Dock görs nedan en presentation av begreppet meningsfullhet i syfte att ge läsaren en helhetlig förståelse för vald teori.

Definition av begreppet Känsla av Sammanhang

I *Hälsans mysterium* (2009) skriver Antonovsky att individens hälsa är beroende av och tätt knutet till individens känsla av sammanhang under livets olika perioder. Känslan av sammanhang (KASAM) är uppbyggt av tre variabler; (1) *begriplighet*, (2) *hanterbarhet* och (3) *meningsfullhet*. Antonovsky definierar KASAM enligt följande:

”Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker sig i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.”

(Antonovsky, 2009; 46)

Begripbarhet

Det första begreppet, begripbarhet, står för i vilken utsträckning individen uppfattar yttre och inre stimuli som begripliga, strukturerade, sammanhängande och tydlig snarare än, vad Antonovsky (2009) benämner som brus som syftar på information uppfattad som obegriplig, osammanhängande och otydlig. Om en individ har en hög grad av begriplighet förväntar sig individen att kommande händelser och stimuli i livet kommer att vara förutsägbara, eller åtminstone gå att ordna och göra begripbara vid de tillfällen de kommer överraskande. Antonovsky (a a) är noga med förtydliga att begripligheten inte påverkar i vilken grad inre eller yttre stimuli är önskvärda eller inte. Han menar på att sjukdom, död, och misslyckande är faktorer som förekommer vid något tillfälle i varje individs liv, men att graden av begripbarhet påverkar individens förmåga att göra dessa begripbara.

Hanterbarhet

Den andra centrala faktorn som Antonovsky (2009) menar påverkar individens känsla av sammanhang är *hanterbarhet* som innebär i vilken utsträckning individen upplever sig ha tillgång till nödvändiga resurser för att möta och hantera de situationer och händelser som kan uppstå under livets gång. Antonovsky (a a) menar att tillgång till resurser både innefattar resurser som individen själv kan kontrollera men också resurser som kan kontrolleras av andra behöriga i individens omgivning, exempelvis partner, vänner, kollegor, läkare eller samhällets sociala skyddsnet. Antonovsky (a a) menar att en hög grad av hanterbarhet gör att individen inte ser sig själv som offer för olika inträffade händelser utan upplever sig ha möjlighet att hantera situationen för att på så sätt ta sig igenom det inträffade.

Meningsfullhet

Den sista och tredje avgörande faktorn enligt Antonovsky (2009) är *meningsfullhet* vilken syftar till i vilken utsträckning individen upplever att olika händelser i livet har en känslomässig meningsfullhet. Antonovsky menar att en hög grad av meningsfull gör att individen upplever att åtminstone en del av de svårigheter och problem som den stöter på och utsätts för under livets gång är värda att investera tid och känslomässig energi på. Detta bidrar till att individen upplever dessa svårigheter och problem som välkomnande och stärkande utmaningar snarare än bördor. Antonovsky (a a) tar också upp vikten av att ha föremål i livet som individen har en stark känslomässig relation till, exempelvis barn, partner eller musikutövning. På så sätt kan individen vända sig till och fokusera på dessa föremål när andra delar av livet känns tunga och svåra att hantera, för att på så sätt behålla graden av meningsfullhet.

Relationens betydelse

Antonovsky (2009) skriver att relationen mellan de olika begreppen är viktig för i vilken omfattning individen upplever sig ha känsla för sammanhanget. Antonovsky (a a) menar på att en hög grad av begripbarhet, hanterbarhet samt meningsfullhet medför att individen upplever sig ha en hög känsla av sammanhang, medan en låg upplevelse av begripbarhet, hanterbarhet samt meningsfullhet medför låg känsla av sammanhang.

Vidare presenterar Antonovsky (2009) en rad olika exempel på hur relationen mellan faktorerna kan te sig och menar på att meningsfullhet är den viktigaste faktorn för individens känsla av sammanhang då den påverkas individens känsla av meningsfullhet att ta sig an olika händelser. Vidare identifieras begripbarhet som en förutsättning för individens förmåga att kunna uppleva sig ha en hög grad av hanterbarhet då individens känsla av att nödvändiga resurser finns tillgängliga förutsätter att individen upplever sig förmögen att kunna identifiera vilka resurser situationen kräver.

Motivering av vald teori

Valet att aktuell referensram endast utgörs av en teori bygger på att Antonovskys (2009) teori då beståndsdelarna som utgör individens känsla av sammanhang är applicerbart för analys av insamlat material. Teorins enkelhet underlättar ytterligare användningen för analys av insamlat material.

RESULTAT

I detta avsnitt presenteras de resultat som genererats vid datainsamling i syfte att besvara aktuella frågeställningar;

- *Hur upplever samtalsledare sin arbetssituation i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar?*
- *Vilka faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation?*

Som framgår i metodavsnittet har följande faktorer identifierats som centrala för samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation och utgör därför ramen för avsnittets uppbyggnad;

- Samtalsledarnas syn på aktuell arbetsmetod och förhållningssätt
- Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par
- Samtalsledarnas upplevelse av och behov av stöd

Samtalsledarnas syn på aktuell arbetsmetod och förhållningssätt

Som framgår i beskrivningen av Din Bror är centralkärnan i arbetsmetoden relationsskapande och ett öppet förhållningssätt, se *Projektets arbetsmetod*. En av informanterna uttrycker att den arbetsmetod som används i Din Bror är enkelt uppbyggd men menar samtidigt på att det är det som är det svåra med metoden;

”Din Bror-metoden är en enkel metod, men det är också det enkla som är svårast att utföra.”

Black (2012) tar i sin studie upp fyra centrala faktorer för att skapa och bevara en god arbetsmiljö för medarbetarna och nämner att en av faktorerna handlar om att förse personalen med tydliga arbetsroller och ansvarsområden, se *Tidigare forskning*. Samtalsledarna som deltagit i denna studie kan bland annat tillgodose sig detta genom den manual som finns till samtalsledarnas förfogande, *Din Bror – Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a). Vidare har nedanstående presentation av genererat resultat utformats enligt följande punkter:

- Samtalsledarnas uppfattning om arbetets viktigaste uppgift
- Samtalsledarnas uppfattning av vad som kännetecknar en bra ledare
- Samtalsledarnas reflektioner kring frågan om anmälningsplikt respektive tystnadsplikt i arbetet

Samtalsledarnas uppfattning om arbetets viktigaste uppgift

Vid genomförda intervjuer tillfrågades informanterna om vilken uppgift de anser vara den viktigaste i arbete som samtalsledare i Din Bror, där genererat resultat visar på att det övergripande målet och syftet med samtalsledarnas arbete att bedriva samtalsgrupper är att stärka unga pojkars självkänsla genom att skapa trygga individer. Samtalsledarna menar att de genom att agera trygga vuxna som pojkarna kan bolla tankar, idéer och känslor med skapar ett tryggt forum som pojkarna kan växa och utvecklas i. Utifrån ovanstående övergripande mål och syfte har följande punkter identifierats som relevanta i utformningen av samtalsgrupperna:

- Att skapa och bevara en trygg relation i gruppen
- Att genom reflektion och diskussioner utforska olika perspektiv
- Att vara förberedda och samspelta

Informanterna menar på att de genom att agera trygga vuxna och bemöta ungdomarna på ett icke dömande och tillåtande sätt, skapar förutsättningar för att tillsammans bygga upp ett öppet och tryggt forum för gruppmedlemmarna att diskutera olika aktuella frågor. Genom att tillsammans bygga upp ett tryggt forum för diskussioner skapas möjlighet för gruppmedlemmarna att kunna vara sig själva och inte dömas för de reflektioner och värderingar som de delar med sig av. Detta menar informanterna är den centrala kärnan i arbetet som samtalsledare i Din Bror.

”Grunden i vårt arbete och vårt förhållningssätt till ungdomarna är väldigt viktigt, hur vi är som samtalsledare vid gruppsamtalen. Att vi inte dömer någon, att vi inte kommer med färdiga svar, att jag som samtalsledare inte har behov av att bli bekräftad utan delar med mig av erfarenheter och reflektioner för att bidra med värdefull input i diskussionerna.”

Att skapa ett tillåtande forum möjliggör även att de reflektioner och perspektiv som tas upp vid gruppsamtalen kan ifrågasättas på ett ödmjukt sätt i syfte att utveckla ungdomarnas reflektionsförmåga, vilket informanterna menar är ett en viktig del i utveckling av individens självkänsla.

”Målet är att den inre processen ska starta. Den inre tankeverkstaden ska dra igång och att de börjar reflektera över jaget.”

Vidare framgår vid genomförda intervjuer att syftet med gruppdiskussionerna inte är att samtalsledarna ska visa på vad som är rätt eller fel i olika frågor. Samtalsledarna menar på att det istället handlar om att gruppdeltagarna genom diskussioner av olika frågor får möjlighet att inhämta nya perspektiv. På så sätt vidgas ungdomarnas förmåga att se och förstå olika perspektiv som breddar deras kunskapsplattform och möjlighet att fortsätta utvecklas som individer.

”Det är deras tid, det är de som ska prata mycket, tiden ska inte upptas för mycket av oss. Det är också en balansgång. De är väldigt nyfikna på att för höra våra historier och berättelser om då och nu kring aktuella frågor och ämnen. De får inte det från någon annan vuxen.”

Informanterna uttrycker att en förutsättning för att kunna utföra ovanstående moment är att samtalsledarna är förberedda och samspelta inför gruppsamtalen då de menar att det är avgörande för förmågan att kunna vara helt närvarande i gruppdiskussioner och därmed utforma gruppsamtalen på ett konstruktivt sätt. Genom att gemensamt förbereda gruppsamtalen och utforma eventuella strategier ökar samtalsledarnas samspel och även effektiviteten vid gruppsamtalen. Informanterna uttrycker vidare att en viktig del i samspelet mellan ledarna är gemensamt mål, syfte och förhållningssätt då de menar på att det bidrar till en trygghet och förståelse för samtalsledarens agerande under gruppsamtalen.

”Det är lättare att bli samspelta när man har ett gemensamt mål, syfte och förhållningssätt mot ungdomarna. När NN [egen anmärkning] tar upp ett exempel eller ställer en fråga så vet jag utifrån vilket syfte han gör det. NN [egen

anmärkning] *kanske vill få med ett perspektiv som han tycker saknas i just den här diskussionen och jag känner mig trygg i att NN [egen anmärkning] vet vad han gör.”*

För att samtalsledarna ska ha möjlighet att vara samspelta under gruppsamtalen är det av vikt att det frigörs tid för gemensamma förberedelser men också bearbetning av genomförda gruppsamtal. Detta bidrar bland annat till att gruppsamtalen blir konstruktiva men även till kompetensutveckling för samtalsledarna. Genom gemensamma förberedelser inför gruppsamtalen har samtalsledarna möjlighet att förstå syftet med exempelvis respektive perspektiv som tillförs till diskussionerna vilket gör att gruppdiskussionerna blir ytterligare konstruktiva.

Samtalsledarnas uppfattning av vad som kännetecknar en bra ledare

Vid genomförda intervjuer tillfrågades informanterna om vad de anser kännetecknar en bra ledare i arbetet som samtalsledare i Din Bror, vilket genererade identifiering av följande faktorer:

- Förmåga att skapa en tydlig struktur
- Förmåga att få alla gruppmedlemmar att känna sig delaktiga i gruppsamtalen
- Förmåga att arbeta utifrån fokus på ungdomarnas bästa
- Förmåga att tillföra nya perspektiv till gruppdiskussionerna
- Förmåga att vara lyhörd och anpassningsbar

För att gruppsamtalen ska kunna utföras på ett konstruktivt sätt och på så sätt även uppfylla målet och syftet med samtalsgrupperna är det viktigt att det finns tydliga strukturer för mötena. Detta ställer krav på samtalsledarnas förmåga att få samtalsgruppen att gemensamt komma överens om vilka ordningsregler som ska gälla under gruppsamtalen då det utifrån aktuellt förhållningssätt är viktigt att skapa en gemenskap.

”Det handlar om hur tydlig man är från början, att skapa en atmosfär. Om man skapar en bra atmosfär från början kommer mötena att fungera bra hela vägen.”

En informant uttrycker en skillnad mellan att samtalsledarna kommer med färdiga förslag på ordningsregler och förhållningssätt som ska gälla under gruppsamtalen och att låta gruppen gemensamt utforma dessa. Informanten understryker vidare vikten av en gemensam utformning av ordningsregler och förhållningssätt då detta är avgörande för i vilken utsträckning kommande gruppsamtal kommer att bli konstruktiva.

”Man måste vara ödmjuk och kunna leda samtalet från deras sida, så att de ska uppleva att det är de som har lett samtalet dit, när det egentligen är genom vissa frågor som jag har ställt. Inte bara att alla känner sig hörda och uppmärksammade utan att de också känner sig delaktiga under hela denna process.”

Vidare uttrycker en annan informant vikten av att samtalsledarna visar ungdomarna vilka beteende som accepteras eller inte under gruppsamtalen. Det handlar inte om att visa på vilka resonemang eller värderingar som är tillåtna eller inte, det handlar istället om att visa på att deltagande vid gruppsamtalen ställer krav på gruppmedlemmarna. Informanten menar på att konstruktiva samtal och diskussioner förutsätter att samtliga gruppmedlemmar har en allvarlig inställning och respekt gentemot andra gruppmedlemmar vid diskussioner i samtalsgruppen. Att ställa krav

på ungdomarna och att gemensamt komma överens om vilka ordningsregler som ska gälla under gruppsamtalen kan innebära att gruppen gemensamt beslutar om;

- Att inte avbryta varandra och låta respektive gruppmedlem tala till punkt
- Att alla åsikter och reflektion tas på allvar och bemöts med respekt
- Att det som sägs i samtalsgruppen också stannar i gruppen och inte sprids vidare

”Man måste som vuxen visa på vilka beteenden som accepteras annars går man ifrån rollen som ledare och blir mer som en kompis till ungdomen”

Vikten av denna fråga är tätt knutet till tanken om att ungdomarna är i behov av att samtalsledarna agerar trygga vuxna, kan skapa tydliga strukturer och erbjuda ett tryggt forum för ungdomarna att pröva sina resonemang i, men också att ställa krav på ungdomarnas deltagande och beteende i samtalsgruppen.

Två informanter uttrycker att det i strävan efter att involvera samtliga gruppmedlemmar är viktigt att poängtera att gruppmedlemmarnas deltagande helt ska ske utifrån individen egna villkor. Informanterna menar att det alltså är upp till individen själv att avgöra i vilken omfattning den vill dela med sig av personliga värderingar, reflektioner och erfarenheter och menar vidare på att det är en viktig del i skapandet av ett tryggt forum för gruppmedlemmarna att växa och utvecklas i.

Informanter uttrycker vidare att det kan vara en utmaning att utforma strategier om hur alla gruppmedlemmar ska känna delaktighet och att det därför är viktigt att ha möjlighet till förberedelser inför gruppsamtalen. Vidare uttrycker informanterna att det är en fördel att vara två samtalsledare i respektive samtalsgrupp då de kan uppmärksamma olika signaler och beteenden i gruppen och därför utgör ett komplement för varandra. En vidare presentation av samtalsledarnas upplevelser och reflektioner kring att driva samtalsgrupper i par görs nedan, se *Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par*.

För att kunna skapa ett tryggt forum för ungdomarna att växa och utvecklas till trygga individer i menar informanter att det är viktigt att samtalsledarna driver samtalsgrupperna och agerar utifrån ungdomarnas bästa i fokus. Detta ställer då krav på att samtalsledarna är trygga individer i form av att de inte har ett bekräftelsebehov utan kan sätta det egna jaget åt sidan för att fokusera på att utveckla ungdomarnas självkänsla och reflektionsförmåga. En informant uttrycker att det handlar om att samtalsledarna måste må bra och vara trygga i sig själva innan de kan ha förmåga att hjälpa andra att utveckla dessa egenskaper.

”Det är precis som med syrgasmaskerna på flygplanen. Man måste först ta på sig masken själv innan man sätter på den på sitt barn.”

”Man ska inte dela med sig av något till gruppen för att avlasta sig på gruppen eller för att tillfredsställa sitt eget bekräftelsebehov utan för att bidra med ett perspektiv till diskussionen.”

I arbetet med att stärka ungdomarnas självkänsla utifrån fokus på vad som är bäst för individen menar en informant på att det är viktigt att så långt som möjligt utforma det i dialog med ungdomarna då det en aktiv dialog är viktigt för att värna om gemenskapen i gruppen. Dock uttrycker informanten vidare att detta inte alltid går att

genomföra och nämner frågan om samtalsledarnas tystnadsplikt i relation till anmälningsplikt. Om samtalsledarna tar del av information som gör att de känner oro för att ett barn far illa har de enligt lag skyldighet att göra en anmälan till socialtjänsten, dock menar informanten på att det förtroende som byggts upp i samtalsgruppen kan ta skada och menar på att detta är en svår och viktig fråga i samtalsledarnas arbete. Därför görs en vidare presentation av samtalsledarnas reflektioner och en problematisering kring frågan görs i nedanstående avsnitt.

Utifrån syftet och målet med samtalsgrupperna är det viktigt att samtalsledarna är medvetna om och fokuserar på att driva samtalsgrupperna utifrån ungdomarnas bästa och att samtalsledarna är där för ungdomarnas skull är det viktigt att samtalsledarna har förmågan att vara lyhörda gentemot samtalsgruppen. Informanter menar på att det är viktigt att samtalsledarna, då situationen kräver det, snabbt kan skifta fokus från det planerade ämnet för gruppsamtalet till att utforma mötet utifrån det behov som föreligger hos gruppen.

Samtalsledarnas reflektioner kring frågan om anmälningsplikt respektive tystnadsplikt i arbete

Frågan om anmälningsplikt i relation till tystnadsplikt är viktig för samtalsledarnas arbete då det vid gruppdiskussioner kan förekomma att gruppmedlemmar delar med sig av information som gör att samtalsledarnas anmälningsplikt kan bli aktuell. I Socialtjänstlagen 2001:453 14 kap 1§ står att personal i organisationer vars verksamhet berör barn och unga har skyldighet att upprätta en anmälan till socialtjänsten om det uppstår misstanke om barn som far illa. Samtidigt står det i Offentlighets- och sekretesslagen 2009:400 2 kap 1§ att information som kommer till individens kännedom genom arbete i myndighet inte får lämnas ut eller föras vidare. Vidare står dock i Offentlighets- och sekretesslagen 10 kap 28§ att sekretessbrytande lagar, som Socialtjänstlagen 2001:453 14 kap 1§, gör att sekretessbestämmelser i Offentlighets- och sekretesslagen kan brytas utan någon juridisk påföljd. Det ska dock finnas grunder för att upprätta en anmälan vilket gör att en avvägning i frågan kräver att flera olika aspekter vägs in inför ett beslutsfattande.

Informanterna uttrycker inledningsvis vikten av att följa respektive plikt vilket gör att det därför kan vara svårt i avvägningen mellan dessa. De menar på att det är viktigt att respektera och följa Socialtjänstlagens krav om anmälan samtidigt som de menar på att det förtroende som byggts upp i samtalsgruppen kan ta skada genom att samtalsledarna vid en anmälan lämnar ut information som uppkommit vid gruppsamtalen. Då relationen till ungdomarna är central i samtalsledarnas arbete menar de att det är viktigt att resonera kring hur en eventuell skada av denna kan komma att påverka relationen och därmed framtida gruppsamtal.

Informanterna uttrycker vidare att det vid en avvägning i frågan är viktigt att ha i åtanke att samtalsgrupperna förutsätter att samtalsledarna agerar trygga vuxna, vilket de menar kan innebära en anmälan vid misstanke om att någon gruppmedlem far illa. Vidare är det av vikt att vid avvägning av den aktuella frågan föra en dialog med den berörd individ kring eventuell oro samtalsledarna upplever samt hur de resonerar kring frågan och varför. Detta menar informanterna är ett viktigt steg utifrån förhållningssättet att bemöta ungdomarna som jämlikar och att lyfta och diskutera frågor som rör den enskilda individen direkt med vederbörande.

”Vi har en anmälningsplikt såväl som tystnadsplikt. Vi ser allvarligt på båda skyldigheterna. Om situationen skulle vara sådan att vi känner allvarlig oro eller får

ta del av information som vi borde gå vidare med så kommer vi att göra det. Vi ser vår roll som trygga vuxna och då behöver vi agera som trygga vuxna också.”

Utifrån ovan presenterade resonemang framgår tydligt att det är viktigt att involvera flera olika aspekter vid avvägning om att upprätta en anmälan till socialtjänsten, men att samtalsledarnas främsta uppgift är att agera trygga vuxna då det skapar förutsättningar för utformningen av arbetet. Samtalsledarna uttrycker att det ibland kan vara svårt att ta ställning och att det därför är en fördel att arbeta i par. Att tillsammans kunna diskutera frågan och resonera kring olika aspekter underlättar beslutsfattandet samt en ökning av rättssäkerheten.

Sammanfatta

Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par

Nedan presenteras de svar som genererats gällande frågan om hur samtalsledarna upplever att det är att i par leda samtalsgrupper inom Din Bror.

Samtliga informanter uttrycker en stark positiv inställning till att arbetet i Din Bror utförs i par då de menar på att samtalsledarna utgör ett stöd och komplement för varandra. Flera av informanterna uttrycker att en fördel med att vara två samtalsledare i respektive samtalsgrupp är att de kan tillföra olika perspektiv till gruppen och uttrycker att *”två huvuden är klokare än ett”*.

Vidare uttrycker en informant att det kan vara svårt att på egen hand hantera en grupp med 4-8 ungdomar då fokus snabbt kan skifta i gruppen och att det därför är viktigt att det finns två vuxna som kan hantera gruppen och som snabbt kan styra tillbaka gruppen till det aktuella ämnet. Informanterna uttrycker att det även är en fördel att vara två samtalsledare om det händer att samtalsgruppen fastnar i en diskussion och har svårt att komma vidare, då de kan hjälpas åt att hitta ett naturligt sätt för gruppen att komma vidare i diskussionen. Samtalsledarna menar samtidigt att det finns möjlighet att ensam kunna leda en samtalsgrupp men uttrycker att det kan finnas svårigheter i att ensam utforma gruppsamtalen på ett konstruktivt sätt och att det därför är fördelaktigt att driva grupperna tillsammans.

Att vara två samtalsledare är enligt informanterna även viktigt vid förberedelser av gruppsamtalen men även vid bearbetning och reflektion kring genomförda gruppsamtal i form av exempelvis ömsesidig feedback gällande hur dessa genomförts. Informanter uttrycker att det är av vikt att vara två samtalsledare vid planering av samtalsträffarna då de kan behöva diskutera aspekter som är viktiga att uppmärksamma vid gruppsamtalen. Det kan exempelvis röra sig om vilka perspektiv som är viktiga att plocka in under gruppsamtalet eller, som ovan nämnt, om det är någon individ som behöver särskild uppmärksamhet för att möjliggöra samtliga gruppmedlemmars delaktande i gruppdiskussionerna.

Informanterna från det par som är verksamma i olika organisationer uttrycker enbart fördelar med arbetsformen och menar på att den möjliggör att de utifrån respektive profession kan bidra med olika frågor och perspektiv till diskussionerna. De uttrycker vidare fördelar med att samtalsledaren som är verksam inom brandförsvaret gör det möjligt för samtalsgrupperna att utnyttja de lokaler som finns tillgängliga i anslutning till brandförsvaret.

”Vi har fantastiskt bra förutsättningar här på brandstationen som gör att vi kan utföra samarbetsövningar här. Vi har exempelvis en gymnastiksal som vi kan spela fotboll i.”

”Det är väldigt bra att vi kan komplettera varandra så bra från två olika organisationer. NN [egen anmärkning] kan ta upp frågor om exempelvis bränder och stenkastning på ett helt annat sätt än vad jag kan från socialtjänsten.”

Vidare uttrycker en informant att det gränsöverskridande samarbetet möjliggör ökad förståelse för varandras organisationer som kan vara av nytta för det aktuella arbetet men också för framtida samarbeten.

”När man jobbar över gränserna så bidrar man till varandra ganska mycket och på ett helt annat sätt än om man kommer från samma organisation.”

”Det är en styrka att vi är två organisationer som samarbetar och därmed också får en bättre förståelse för varandras sätt att arbeta.”

Det framgår att samtliga informanter anser att det är viktigt att ha ett tydligt och gemensamt mål och syfte med samtalsgrupperna för att kunna utforma en fungerande relation mellan samtalsledarna. Det är viktigt att skapa ett öppet klimat mellan samtalsledarna för att på ett effektivt och konstruktivt sätt kunna diskutera olika frågor rörande utformningen av samtalsgrupperna. En av informanterna uttrycker att det är viktigt att aktivt arbeta för att bevara ett öppet klimat mellan samtalsledarna och menar på att det inte är något som kommer av sig självt. En god förutsättning för att skapa och bevara en trygg och öppen relation mellan samtalsledarna är att samtalsledarna är trygga i sig själva, vilket enligt informanter också är en förutsättning för att utföra ett gott arbete som samtalsledare i Din Bror. Vidare framgår att informanterna menar på att en trygg relation bidrar till tillit mellan samtalsledarna vid utformningen av arbetet. Flera informanter uttrycker vidare att en viktig faktor för ett fungerande samarbete är att personkemin stämmer överens mellan samtalsledarna och uttrycker samtidigt att de upplever att de har fungerande relationer i de par de arbetar i. Värt att notera är att de samtalsledare som har intervjuats för denna studie har haft goda förutsättningar för att skapa en trygg relation bland annat genom tidigare samarbete.

Samtalsledarnas upplevelse av och behov av stöd

För att kunna besvara aktuell frågeställning har det varit av vikt att undersöka om samtalsledarna upplever några svårigheter i arbete för att på så sätt kunna identifiera eventuella behov av stöd. Nedanstående följer en presentation av de svar som genererats gällande aktuell fråga.

Vid bearbetning av insamlat material framgår att samtalsledarna som är verksamma i Helsingborgs stad inte upplever några svårigheter rörande arbetet med att driva samtalsgrupperna och därför inte efterfrågar stöd i frågan. Det framgår att organiseringen av Din Bror i Helsingborgs stad har utvecklat strukturer som medför att samtalsledarna vid behov har möjlighet att få tillgång till det stöd som efterfrågas.

Samtalsledarna i Helsingborgs stad utgör tillsammans med ansvarig chef från respektive organisation en styrgrupp för verksamheten i samma stad, se *Rekrytering av samtalsledare*. Informanterna uttrycker att styrgruppen sammanträder månadsvis och menar på att det då ges möjlighet för samtalsledarna att diskutera eventuella

reflektioner kring arbetet. Informanter uttrycker vidare att de utöver styrgruppssammanträden har en tät dialog med ansvarig chef och kan därför vid behov efterfråga stöd i form av bland annat handledning från de två samtalsledare varit med och startat projektet och som är verksamma i Kristianstads kommun.

Vidare uttrycker samtalsledaren som är verksam inom brandförsvaret i Helsingborgs stad möjligheter att vända sig till brandförsvarets organisation vid behov av stöd utöver det som erbjuds vid styrgruppssammanträden då brandförsvaret bland annat erbjuder samtalsgrupper där brandmän har möjlighet att diskutera aktuella och svåra frågor i arbetet.

Informanter verksamma i Helsingborgs stad menar alltså på att de inte upplever behov av stöd utöver det som erbjuds idag. Detta skiljer sig mot vad samtalsledarna verksamma i Kristianstads kommun uttryckt som tydligt uttryckt av ett behov av utökat stöd. Likt samtalsledarna som är verksamma i Helsingborgs stad uttrycker de att de svårigheter som kan uppstå i arbete med ungdomarna inte utgör behov av stöd. Dock uttrycker informanterna ett behov av utveckling av organisatoriska strukturer. Inledningsvis berättar informanterna att projektet tvingats bli en del av den kommunala verksamheten i Kristianstad för att kunna få beviljat medel. Informanterna menar på att detta begränsar det strategiska arbetet i projektet och menar att det hade varit fördelaktigt att genom gemensamma lokaler för personal verksam i Din Bror i Kristianstad tillsammans kunna utveckla projektets verksamhet. Informanterna menar vidare på att det i nuläget inte är genomförbart på grund av begränsade resurser och uttrycker att arbetet inte värdesätts tillräckligt högt i samhället.

Vidare uttrycker informanterna att en ökning av ekonomiska resurser skulle möjliggöra utveckling av projektet då samtalsledarna menar på att det förutsätter anställning av fler samtalsledare i organisationen. På så sätt skulle det frigöra tid och resurser för informanterna att arbeta med strategiska frågor och på sätt exempelvis kunna sprida projektets arbetsmetod till andra verksamheter.

Vidare uttrycker informanterna vikten av referensgrupper för samtalsledarna att nyttja vid behov och uttrycker att det är problematiskt att det inte finns någon sådan grupp i Kristianstads kommun. Då det under gruppsamtalen kan komma upp information som samtalsledarna kan behöva bearbeta är det viktigt att organisationen erbjuder tillgång till avlastning och reflektion, vilket informanterna i Kristianstad menar på att inte finns tillgång till i nuläget och därför vänder sig till varandra för stöd. Informanterna uttrycker vidare att de under en tid har försökt utveckla ett samarbete med den tredje samtalsledare som var med och startade projektet för att diskutera olika aktuella frågor men menar på att detta inte var hållbart då det innebar resor till Stockholm vilket bland annat påverkade genomförande av gruppsamtal. Detta är enligt informanterna ytterligare ett resultat av organisationens begränsade resurser.

Vidare uttrycker informanterna att de på egen hand har utvecklat ett samarbete med en ideell mentor för att kunna få stöd och handledning kring olika strategiska frågor beträffande projektet. Båda informanterna uttrycker en tillfredställande upplevelse av detta samarbete och menar på att de hjälpt dem i flera viktiga frågor.

Vid genomförd intervju problematiserar informanterna att den verksamhet som bedrivs i Kristianstads kommun helt är beroende av det arbete som informanterna,

som även är projektansvariga utför. De menar på att det är de som har det yttersta ansvaret för en fungerande verksamhet och utvecklingen av denna då informanternas arbetsuppgifter utöver genomförande av samtalsgrupperna bland annat omfattar:

- Handledning för övriga samtalsledare
- Utgöra referenser för samtalsledare att nyttja vid behov
- Strategisk planering kring verksamheten
- Sprida och utveckla den arbetsmetod och förhållningssätt som används i Din Bror

Flertalet informanter uttrycker även att samtalsgrupperna endast utgör en begränsad del av den kontext som utgör ungdomarnas liv och uttrycker önskan om att utveckla samarbete med andra verksamheter som riktar sig till ungdomar för att på så sätt tillsammans arbeta för att skapa trygga individer. Dock upplever de att det är en svår process då flertalet verksamheter inte visat något intresse. Informanterna som är verksamma i Kristianstad menar på att ökade resurser möjliggör arbete med att bland annat utveckla samarbeten och på så sätt möjliggörs också en spridning av den arbetsmetod och förhållningssätt som används i Din Bror. Detta skulle därmed innebära en ökad möjlighet att uppfylla syftet och målet med samtalsgrupperna som bekant är att skapa trygga individer.

ANALYS

Som framgår i resultatavsnittet har följande faktorer identifierats som centrala för samtalsledarnas upplevelse av sin arbetsituation:

- Samtalsledarnas syn på aktuell arbetsmetod och förhållningssätt
- Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par
- Samtalsledarnas upplevelse av och behov av stöd

Nedan presenteras en analys av genererat resultat utifrån vald teoretiskt referensram, Antonovskys (2009) teori om vilka faktorer som påverkar individens känsla av sammanhang. Inledningsvis är det av vikt att nämna att Antonovsky (a a) menar på att känslan av sammanhang beror på individens upplevelse av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, se *Teori*. Antonovsky (a a) menar på att meningsfullhet är den viktigaste faktorn för individens upplevelse av sammanhang, som följs av begriplighet och därefter hanterbarhet. Det är av vikt att notera att insamlat material inte möjliggjort analys av samtalsledarnas känsla av meningsfullhet. Detta beror på att inläsning av den aktuella teorin har genererat förståelse att individens upplevda meningsfullhet påverkas av ett stort antal faktorer och att dessa inte ryms inom det område som denna studie undersökt. Därför har utifrån presenterat resonemang valet gjorts att inte föra en diskussion kring vilka faktorer som kan tänkas påverka samtalsledarnas upplevda meningsfullhet.

Vidare är det av vikt att nämna att insamlat material samt presenterat resultat endast ämnat visa på vilka faktorer som utifrån Antonovskys (2009) begrepp begriplighet och hanterbarhet kan tänkas påverka samtalsledarnas upplevelse av arbetsituationen. Alltså omfattar denna diskussion inte i vilken *utsträckning* identifierade faktorer påverkar samtalsledarnas upplevelse.

I redovisat resultat framgår att samtalsledarna känner sig trygga i sin tolkning av den arbetsmetod och förhållningssätt som är centrala i arbetet. Vidare framgår att samtalsledarna inte har behov av stöd utöver det som redan erbjuds i verksamheten. Detta tyder på att samtalsledarna även är trygga i sin roll som samtalsledare och i arbetet med utformning av samtalsgrupperna. Utifrån Antonovskys (2009) teori som definierar begripbarhet som individens uppfattning av förståelse för yttre och inre händelser visar det på att samtalsledarna upplever sig ha en hög grad av begripbarhet. Samtalsledarnas upplevelse av begripbarhet kring arbetet är alltså beroende av att de upplever att de kan tillgodose sig en tydlig bild av vad som krävs i utförandet av arbetet.

Vidare framgår att samarbetet mellan samtalsledarna i de par de arbetar är fungerande då de uttrycker att de kan vända sig till sin samtalsledarpartner vid behov av stöd och reflektion kring olika frågor och uttrycker därför vidare att det inte finns behov av stöd utöver det som redan erbjuds i verksamheten. Detta tyder på att utformningen av samtalsledarnas arbete har en positiv påverkan på deras upplevelse av sin egen hanterbarhet men också begripbarhet. Som framgår i teoriavsnittet menar Antonovsky (2009) på att känslan av hanterbarhet är beroende av känslan av begripbarhet. Han menar på att känslan av hanterbarhet förutsätter att individen först har en förståelse för situationen för att på så sätt kunna identifiera vilka verktyg en lösning av situationen kväver. Vidare beror känslan av hanterbarhet på i vilken

utsträckning individen upplever att de verktyg som krävs finns tillgängliga, antingen hos individen själv eller andra personer i individens närhet.

Samtalsledarna uttrycker att de upplever det fördelaktigt att arbetet utförs i par, vilket tyder på att deras känsla av hanterbarhet påverkas positivt. De uttrycker, likt Antonovskys (2009) teori menar på, en ökad upplevelse av hanterbarhet vad gäller planering, hantering och genomförande av gruppsamtalen då de bland annat menar på att utformningen gör att samtalsledarna har möjlighet att komplettera varandra. Vidare upplever de enligt Antonovsky (2009) en ökad hanterbarhet genom att tillsammans kunna reflektera över genomförda gruppsamtal och ge varandra feedback för att på så sätt öka sin kompetens.

Vidare uttrycker de samtalsledare som är verksamma i olika organisationer en upplevelse av ökad förståelse och hanterbarhet genom det gränsöverskridande samarbetet. De uttrycker att samarbetet bringar förståelse för det arbete som utförs i den andra organisationen samt att det finns olika förutsättningar i organisationerna som ökar möjligheterna för utformningen av gruppsamtalen. Detta visar tydligt på sambandet mellan begripbarhet och hanterbarhet då Antonovsky (2009) menar på att förståelse för kontexten är viktig för att upplevelsen av tillgång till nödvändiga verktyg. Genom att samtalsledarna får ta del av respektive organisations verksamhet ökar kunskapen och förståelsen för hur arbete bedrivs, vilket i sin tur leder till att samtalsledarna får kännedom om vilka resursmöjligheter som finns. Därmed ökar samtalsledarens tillgång till resurser för hantering av olika situationer och därför också upplevelsen av hanterbarhet.

Den situation som återges i det citat som presenteras i *Inledning och problemformulering* visar på behovet och vikten av att ha kunskap i andra organisationers verksamhet. Utifrån ovanstående resonemang skulle samtalsledarna uppleva en större trygghet i sådana situationer genom att utveckla samarbete med andra barn- och ungdomsverksamheter. Flera samtalsledare uttrycker en önskan om att utveckla samarbete med andra organisationer som bedriver arbete för barn och unga men upplever att begränsat intresse från dessa verksamheter. Detta kan utifrån Antonovskys (2009) teori tolkas som ett behov av ökad känsla av hanterbarhet men också kunskap, begripbarhet, kring arbetet i andra organisationer. På så sätt skulle samtalsledarnas möjlighet och upplevelse av att hantera olika svåra situationer i arbetet öka.

Samtalsledare verksamma i Kristianstads kommun och som är två av tre grundare till projektet uttrycker behov av stöd främst i form av avlastning. De menar på att utveckling av Din Bror och spridning av den arbetsmetod och förhållningssätt som används i projektet förutsätter att det kan frigöras tid i deras arbete för att arbeta med verksamhetsorienterade frågor. Detta menar de är beroende av möjligheten att anställa fler samtalsledare i Kristianstad som på så sätt kan ta över det arbete informanterna driver i samtalsgrupperna. På så sätt kan tid frigöras för informanterna att arbeta med verksamhetsfrågor och på så sätt utveckla och sprida projektets arbetsmetod. Dock kräver detta en ökning av ekonomiska resurser, vilka informanterna menar på är begränsade.

Då samtalsledarna verksamma i Kristianstad efterfrågar stöd i form av avlastning men också handledning i frågor som rör verksamhetsutveckling, metodutveckling samt kvalitetssäkring visar detta enligt Antonovskys (2009) teori på en upplevelse av begränsad hanterbarhet gällande utvecklingsfrågor. Enligt teorin (a) visar det

samtidigt på att samtalsledarna upplever begränsning gällande kunskap kring utvecklingsfrågor men också resurser i form av ekonomiska tillgångar då de upprepade gånger uttrycker begränsningar i arbetet på grund av ekonomiska begränsningar.

Antonovsky (2009) skriver att det är sambandet mellan individens upplevelse av begripbarhet, hanterbarhet och meningsfull som påverkar i vilken utsträckning individen upplever känsla av sammanhang. För denna studie innebär det att separata undersökningar och analys av samtalsledarnas upplevelse av olika delar av arbetet inte nödvändigtvis ger en korrekt bild av hur samtalsledarna upplever arbetssituationen. Det är alltså viktigt att även undersöka hur dessa samspelar och tillsammans utgör en helhet för samtalsledarnas arbete.

Redovisat resultat och analys som presenteras ovan visar på att samtalsledarnas upplevelse av arbetssituationen kan tolkas vara en positiv upplevelse då de upplever trygghet i sin arbetsroll, genomförande av samtalsgrupper samt upplever sig ha tillräckligt stöd för hantering av arbetet. Dock visar redovisat resultat på att de ekonomiska begränsningarna påverkar samtalsledarnas upplevelse av hanterbarhet gällande utvecklingsmöjligheter samt övriga organisatoriska frågor.

DISKUSSION

Diskussion av genererat resultat

I detta avsnitt förs diskussion kring genererat resultat och analys som vävs samman med vald teori och tidigare forskning. Diskussionen gör utifrån de centrala faktorer som identifierats som centrala för samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation;

- Samtalsledarnas syn på aktuell arbetsmetod och förhållningssätt
- Samtalsledarnas upplevelse av att arbeta i par
- Samtalsledarnas upplevelse av och behov av stöd

Samtalsledarna upplever sig kunna tillgodose sig en tydlig bild över den arbetsmetod och förhållningssätt som är centralt i arbetet. Utifrån Antonovskys (2009) teori visar detta som presenteras i analysavsnittet på att informanterna upplever sig ha en hög grad av begripbarhet. Vidare uttrycker informanterna att det behov av stöd som finns kan tillgodoses genom befintligt stöd som erbjuds i organisationen. Detta visar på att samtalsledarnas upplevelse av möjligheter att tillgodose sig en god bild av vad arbetet kräver är kopplat till upplevt behov av stöd.

Vidare uttrycker samtalsledarna att de upplever det fördelaktigt att arbetet i samtalsgrupperna utförs i par då de menar på att de kan utgöra ett stöd och komplement för varandra i arbetet. Detta visar enligt Antonovskys (2009) teori på att samtalsledarna upplever en förhöjd känsla av hanterbarhet genom att utföra arbetet i par. Vidare påverkar även känslan av hanterbarhet behov av stöd då informanterna uttrycker att de främst vänder sig till sin samtalsledarpartner vid behov av att diskutera olika frågor och situationer.

För att samtalsledarna ska kunna uppleva sig kunna tillgodose sig en tydlig bild av arbetsrollen är det som ovan nämnt viktigt att den manual som finns till samtalsledarnas förfogande, *Din Bror – Det handlar om oss* (Granberger et al, 2010a) samt den introduktionsutbildning som genomförs efter genomförd rekryteringsprocess utformas på ett tydligt sätt. Genererat resultat visar vidare på att vikten av att organisatoriska strukturer som möjliggör att samtalsledarna upplever en hög grad av hanterbarhet. Detta blir tydligt då arbetet utformas att samtalsgrupperna genomförs i par samt att det utvecklats gränsöverskridande samarbete. Genom ett samarbete upplever samtalsledarna en ökad begripbarhet samt hanterbarhet som enligt Antonovsky (2009) bidrar till en ökad känsla av sammanhang.

Black (2012) menar i sin studie på att det är medarbetarna som innehar den största kunskapen i hur arbetet ska utföras och att det därför är viktigt att värna om medarbetarna. Genom att utveckla organisatoriska strukturer som bjuder in till diskussion mellan personal i organisationen möjliggörs kunskapsutbyte vilket enligt Antonovskys (2009) termer ökar medarbetarnas upplevelse av den egna begripbarheten och hanterbarheten. Enligt Antonovskys (a a) teori utgör en hög grad av begripbarhet, hanterbarhet och meningsfullhet en hög grad av känsla av sammanhang hos individen, vilket i sin tur kan tänkas påverka medarbetarnas arbetsglädje.

Informanterna verksamma i Kristianstad upplever begränsningar i arbetet samt utvecklingsmöjligheter för projektet då de menar på att de ekonomiska resurserna är begränsade och menar på att det beror på att det finns ett bristande samhälleligt

intresse för frågan. Som informanterna uttrycker innebär begränsade resurser en begränsning gällande möjligheterna för handledning av övriga samtalsledare vilket i sin tur innebär att kvalitetssäkring av samtalsledarnas arbete begränsas. Samtidigt påverkar bristen på handledning enligt Eklund & Hallberg (2000) medarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling då de menar på att handledning är ett viktigt moment för medarbetarna att reflektera över den egna arbetsrollen.

Begränsade möjligheter för kvalitetssäkring kan i sin tur påverka kvalitén på det arbete som utförs av samtalsledarna och därmed de resultat som grupperna visar på. Detta i sin tur kan tänkas bidra till att beslutsfattare inte väljer att prioritera frågan då investerade resurser inte ger synbara resultat. På så sätt kan verksamheten successivt komma att urholkas, vilket påverkar samtalsledarnas upplevelse i högsta grad.

Genererat resultat samt ovanstående analys visar på att sambandet mellan de olika faktorer och deras inverkan på varandra. Därför är det viktigt att undersöka flera faktorer och inte bara en enda. Då det i organisationen visat sig finnas begränsade möjligheter för handledning är det ännu viktigare att skapa organisatoriska strukturer som gör att samtalsledarnas behov av stöd samt kompetensutveckling kan tillgodoses, genom exempelvis samarbete.

Dessutom framgår att det även är samhällliga faktorer som kan ha en påverkan av samtalsledarnas upplevelse av arbetet. Därför är det också av samhälligt intresse att skapa och bevara en god arbetsmiljö för medarbetarna då resursbegränsningar i det långa loppet kan leda till att verksamheten urholkas. Det måste inte bli så, men det är en tänkbar möjlighet.

Redovisat resultat, analys samt diskussion visar på vikten av sambanden mellan olika faktorer och hur dessa kan påverka varandra. Det är därför viktigt att undersökningen av samtalsledarnas upplevelse av arbetssituationen utformas för att möjliggöra undersökning av den kontext som utgör samtalsledarnas arbetssituation samt de faktorer som påverkar denna. Genererat resultat visar på begränsade organisatoriska möjligheter för samtalsledarna att få handledning vid behov av diskussion av olika frågor är det av vikt att skapa organisatoriska strukturer som möjliggör att samtalsledarnas behov av stöd samt kompetensutveckling kan tillgodoses, vilket exempelvis utformats i form av samarbete.

Det framgår vidare att även samhällliga faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation då beslutsfattarnas intresse för det arbete som utförs i organisationen är av vikt för tillgången till ekonomiska medel. Det är därför viktigt att det arbete som utförs i verksamheten kan generera synbara resultat för beslutsfattare, vilket förutsätter att kvalitén på utfört arbete håller hög nivå. Därför är det utifrån Eklund & Hallbergs (2000) studie viktigt att skapa en god arbetsmiljö för samtalsledarna, vilket förutsätter identifiering av vilka behov som finns hos medarbetarna. Därför är det viktigt att utföra studier likt den som föreligger för denna text.

Diskussion använd metod

Som framgår i metodavsnittet har intervjufrågorna utformats successivt och utifrån den information som framkommit vid genomförda intervjuer. Detta tillvägagångssätt kan tänkas medföra att utformningen av intervjufrågorna kan tänkas påverkats av forskarens förkunskap kring forskningsfrågan. Dock har under studiens gång ett aktivt arbete utförts för att medvetet använda ett öppet förhållningssätt för att på så

sätt forskarens förkunskap inte ska påverka genererat material och därmed påverka studiens reliabilitet.

Vidare har direkt transkribering använts för att dokumentationen inte ska påverkas av forskaren samt att inhämtad information, både manifest och latent, ska ha kunnat dokumenteras. Vidare har redovisningen av genererat resultat innefattats av flertalet citat i syfte att stärka tillförlitligheten i presenterat material för att på så sätt även höja studiens tillförlitlighet.

SLUTSATSER

Nedanstående presenteras de slutsatser som dragits utifrån generat resultat och analys gällande följande frågeställningar:

- *Hur upplever samtalsledare sin arbetssituation i arbetet med att driva samtalsgrupper för unga pojkar?*
- *Vilka faktorer kan påverka samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation?*

Genomförd studie visar på att samtalsledarna upplever en tillfredställande arbetsmiljö då de upplever sig ha en tydlig förståelse för den arbetsmetod och förhållningssätt som är centrala i arbetet. Vidare visar samtalsledarnas förmåga att tillgodose behovet av stöd hos sin samtalsledarpartner samt genom befintligt stöd i organisationen på att de upplever en trygghet i hantering och utförande av arbetet. Detta visar enligt Antonovskys (2009) teori om individens känsla av sammanhang på att samtalsledarna upplever sig ha en hög grad av begripbarhet samt hanterbarhet i arbetet.

Vidare visar genomförd studie på att samtalsledarnas kunskap och förståelse för arbetet har en direkt påverkan på hur arbetssituationen upplevs. Detta bygger på att samtalsledarnas kunskap påverkar hur arbetet utformas, vilket påverkar vilka resurser samtalsledarna upplever sig kunna använda för att hantera olika situationer. Detta påverkar i sin tur samtalsledarnas behov av stöd och handledning och senare arbetssituationen.

Vidare framgår av genomförd studie att samtalsledarnas upplevelse av arbetssituationen påverkas av faktorer på olika nivåer; samhällsliga, organisatoriska samt individuella. Det samhällsliga intresset för det arbete som utförs i organisationen påverkar omfattningen på de resurser som tilldelas, vilket i sin tur påverkar organisationens möjligheter att tillgodose medarbetarnas, i detta fall samtalsledarnas, behov av stöd. Möjligheter att tillgodose behovet av stöd påverkar samtalsledarnas upplevelse av begripbarhet och hanterbarhet som i sin tur påverkar upplevelsen av arbetssituationen. Därför är det av vikt för organisationen att skapa strukturer som möjliggör att samtalsledarna på egen hand kan tillgodose sig det behov av stöd som finns. Undersökt organisation har utformat arbetsstrukturer som visar på vikten av utveckling av samarbete för samtalsledarnas upplevelse av sin arbetssituation då det bland annat möjliggör:

- Kunskapsutbyte samt kompetensutveckling
- Ökad hanterbarhet i det dagliga arbetet
- Involvering av medarbetarna i utformningen av arbetet
- Tillgodose det behov av stöd som finns genom stöd hos varandra

REFERENSER

- Antonovsky, A. (2009) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Sverige: Natur och Kultur
- Black, D C. (2012) Why healthcare organisations must look after their staff. *Nursing Management – UK*, 19, 27-30
- Eklund M, Hallberg I R. (2000). Factors influencing job satisfaction among Swedish occupational therapists in psychiatric care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 12, 162-171.
- Eldh, C. (2011) *Projektet "Din bror" i Helsingborg*, utvärderingsrapport, Helsingborgs stad.
- Granberger T, Rama D, Uka G. (2010a) *Din Bror – Det handlar om oss*. Stockholm: Sverige: Katarina Tryck
- Granberger T, Rama D, Uka G. (2010b) *Ansökan för projektet Din Bror*.
- Kvale, S & Brinkmann, S.(2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Sverige: Studentlitteratur
- Lindgren, L. (2011) *Utvärderingsrapport Din Bror – Kristianstad 2011*, utvärderingsrapport, Kristianstad kommun
- Merriam, S B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Sverige: Studentlitteratur
- Offentlighets- och sekretesslagen 2009:400. Lagens tillämpningsområde
- Offentlighets- och sekretesslagen 2009:400. Sekretessbrytande bestämmelser och bestämmelser om undantag från sekretess
- Olsson H, Sörensen S. (2011) *Forskningsprocessen*. Stockholm: Sverige: Liber
- Torst, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Sverige: Studentlitteratur
- Socialtjänstlagen 2001:453. Anmälan om och avhjälpande av missförhållanden m.m.
- Vetenskapsrådet (2013-01-21) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tryck: Elanders Gotab

BILAGOR

Bilaga 1. Intervjuguide 1

Bilaga 2. Intervjuguide 2

Bilaga 3. Intervjuguide 3

Bilaga 4. Intervjuguide 4

Bilaga 5. Intervjuguide 5

Bilaga 6. Intervjuguide 6

Bilaga 7. Intervjuguide 7

Bilaga 8. Intervjuguide 8

INTERVJUGUIDE 1

Syfte

1. Varför startade man upp Din Bror i Helsingborg? Vad saknades?
2. Vad vill ni uppfylla med Din Bror?
3. Hur arbetar ni för att uppfylla detta? (förutom samtalsgrupperna, ex organisering)
4. Vad gör Din Bror till en så viktig del i den ordinarie verksamheten? Hur skiljer sig projektet från andra liknande/tidigare projekt?

Organisering

5. Hur ser Din Brors organisation ut i Helsingborg?
6. Utifrån vilka faktorer väljs samarbetspartners ut och utformas samverkan?
7. Varför har man valt just SSB och inte ex SSP?
8. Vilken roll har respektive part i projektet? (Skola, socialtjänsten, brandförsvaret)

Rekrytering

9. Vilken målgrupp riktar sig projektet till? (15-18?, 13-20?)
10. Får ungdomar som inte passar in i er målgrupp delta i Din Bror? Om nej, vad händer då?
11. Är deltagandet frivilligt?
12. Varför riktar sig projektet endast till pojkar?
13. Hur rekryteras ungdomarna?
14. Hur gör man om man vill delta i en Din Bror-grupp men inte har kontakt med de aktörer som ni har kontakt med?
15. Utifrån vilka faktorer väljs ungdomarna ut?
16. Utifrån vilka faktorer väljs ledarna ut? Får de sedan någon vidare utbildning?

INTERVJUGUIDE 2

Bakgrund och syfte

1. Varför startade ni upp Din Bror? Vad saknade ni?
2. Hur startade ni Din Bror?
3. Vad vill ni uppfylla med Din Bror?
4. Hur arbetar ni för att uppfylla detta? (samtalsgrupperna, gör ni något mer?)
5. Vad gör Din Bror till en så viktig del i den ordinarie verksamheten? Hur skiljer sig projektet från andra liknande/tidigare projekt?

Organisering

6. Hur ser Din Brors organisation ut i Sverige?
7. Utifrån vilka faktorer väljs samarbetspartners ut och utformas samverkan i kommunerna? Är ni med och påverkar detta eller sker detta helt självständigt i de olika Din Bror-grupperna?

Rekrytering

8. Vilken målgrupp riktar sig projektet till?
9. Får ungdomar som inte passar in i er målgrupp delta i Din Bror? Om nej, vad händer då?
10. Är deltagandet frivilligt?
11. Varför riktar sig projektet endast till pojkar?
12. Hur rekryteras ungdomarna?
13. Hur gör man om man vill delta i en Din Bror-grupp men inte har kontakt med de aktörer som ni har kontakt med?
14. Utifrån vilka faktorer väljs ungdomarna ut för att delta i en Din Bror-grupp?
15. Utifrån vilka faktorer väljs ledarna ut? Får de sedan någon vidare utbildning?

INTERVJUGUIDE 3

1. Vad är förebyggande arbete för dig?
2. Hur upplever du ditt arbete inom Din Bror?
3. Vilken anser du är din viktigaste uppgift i ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
4. Finns det några svårigheter i arbetet?
 - a. Om ja, kan du ge konkret exempel?
 - b. Hur gör du för att hantera det?
 - c. Hur gör du för att ”förbättra”/”underlätta” dessa svårigheter?
5. Finns det något som kan förändras som skulle underlätta för dig att utföra ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
6. I boken står det att det finns stöd för ledare i form av handledning, referensgrupp, ledningsgrupp samt coachande från Din-Bror teamet och deltagande i olika nätverk och samverkansgrupper.
 - a. Hur fungerar detta? Hur är det utformat? Hur ser det ut?
 - b. Upplever du att stödet hjälper dig i ditt arbete att vara en bra samtalsledare i Din Brors samtalsgrupper?

INTERVJUGUIDE 4

1. Vad är förebyggande arbete för dig?
2. Hur upplever du ditt arbete inom Din Bror?
3. Vilken anser du är din viktigaste uppgift i ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
4. Finns det några svårigheter i arbetet?
 - a. Om ja, kan du ge konkret exempel?
 - b. Hur gör du för att hantera det?
 - c. Hur gör du för att ”förbättra”/”underlätta” dessa svårigheter?
5. Finns det något som kan förändras som skulle underlätta för dig att utföra ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
6. I boken står det att det finns stöd för ledare i form av handledning, referensgrupp, ledningsgrupp samt coachande från Din-Bror teamet och deltagande i olika nätverk och samverkansgrupper.
 - a. Hur fungerar detta? Hur är det utformat? Hur ser det ut?
 - b. Upplever du att stödet hjälper dig i ditt arbete att vara en bra samtalsledare i Din Brors samtalsgrupper?

INTERVJUGUIDE 5

1. Vad tycker du är en bra ledare?
 - a. Är det speciella egenskaper?
 - b. En speciell person?
 - c. Varför?
2. När tycker du att du är en bra ledare?
 - a. Exempel på situation?
3. Arbetar du aktivt för att vara en bra ledare?
 - a. Om ja, hur då?
4. Hur/vad gör du under gruppsamtalen för att vara en bra ledare?
 - a. Hur ser du på din ledarroll under gruppsamtalen? Vilken ledarstil använder du dig av?
 - b. Vad gör du för att behålla den rollen under hela gruppsamtalet?
5. Hur upplever du i ditt arbete att ni är två samtalsledare i varje Din Brorsgrupp?
6. Hur ser du på pyramid-modellen i Din Brors manual?
7. Arbetar du aktivt utifrån Din Brors pyramid-modell?
 - a. Om ja, hur då?
 - b. Hur är det att arbeta utifrån modellen?

INTERVJUGUIDE 6

1. Vad tycker du är en bra ledare?
 - a. Är det speciella egenskaper?
 - b. En speciell person?
 - c. Varför?
2. När tycker du att du är en bra ledare?
 - a. Exempel på situation?
3. Arbetar du aktivt för att vara en bra ledare?
 - a. Om ja, hur då?
4. Hur/vad gör du under gruppsamtalen för att vara en bra ledare?
 - a. Hur ser du på din ledarroll under gruppsamtalen? Vilken ledarstil använder du dig av?
 - b. Vad gör du för att behålla den rollen under hela gruppsamtalet?
5. Hur upplever du i ditt arbete att ni är två samtalsledare i varje Din Brorsgrupp?
6. Hur ser du på pyramid-modellen i Din Brors manual?
7. Arbetar du aktivt utifrån Din Brors pyramid-modell?
 - a. Om ja, hur då?
 - b. Hur är det att arbeta utifrån modellen?

INTERVJUGUIDE 7

1. Varför är brandförsvaret en del i Din Brors verksamhet i Helsingborg?
2. Vad gjorde att du ville bli/vara samtalsledare i Din Bror?
 - a. Liknande arbete tidigare?
3. Hur skulle du beskriva ditt arbete inom Din Bror?
4. Vilken anser du är din viktigaste uppgift i ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
5. Hur upplever du i ditt arbete att ni är två samtalsledare i varje Din Bror-grupp?
6. Hur upplever du att det är att vara samtalsledare med en person från en annan organisation? Fördelar, ev. svårigheter (ex. logistik)?
7. Vad tycker du kännetecknar en bra ledare? (I arbetet inom Din Bror)
8. Hur/vad gör du under gruppsamtalen för att vara en bra ledare?
 - a. Hur ser du på din ledarroll under gruppsamtalen? Vilken ledarstil använder du dig av?
9. Upplever du att det finns några svårigheter i arbetet?
10. Vad är förebyggande arbete för dig?

I mån av tid:

11. Hur ser du på den ”uppochnervända pyramiden” i Din Brors manual (manual1.0, s46)?
12. Arbetar du aktivt utifrån Din Brors pyramid-modell?

INTERVJUGUIDE 8

1. Vad är förebyggande arbete för dig?
2. Hur upplever du ditt arbete inom Din Bror?
3. Vilken anser du är din viktigaste uppgift i ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
4. Finns det några svårigheter i arbetet?
 - a. Kan du ge konkret exempel?
 - b. Hur gör du för att hantera det?
 - c. Hur gör du för att ”förbättra”/”underlätta” dessa svårigheter?
5. I boken står det att det finns stöd för ledare i form av handledning, referensgrupp, ledningsgrupp samt coachande från Din-Bror teamet och deltagande i olika nätverk och samverkansgrupper.
 - a. Hur fungerar detta? Hur är det utformat? Hur ser det ut?
 - b. Upplever du att stödet hjälper dig i ditt arbete att vara en bra samtalsledare i Din Brors samtalsgrupper?
6. Finns det något som kan förändras som skulle underlätta för dig att utföra ditt arbete som samtalsledare i Din Bror?
7. Vad tycker du är en bra ledare?
 - a. Är det speciella egenskaper?
 - b. En speciell person?
 - c. Varför?
8. När tycker du att du är en bra ledare?
 - a. Exempel på situation?
9. Arbetar du aktivt för att vara en bra ledare?
 - a. Om ja, hur då?
10. Hur/vad gör du under gruppsamtalen för att vara en bra ledare?
 - a. Hur ser du på din ledarroll under gruppsamtalen?
 - b. Vad gör du för att behålla rollen under hela gruppsamtalet?
11. Hur upplever du i ditt arbete att ni är två samtalsledare i varje Din Bror-grupp?
12. Hur ser du på pyramid-modellen i Din Brors manual?
13. Arbetar du aktivt utifrån Din Brors pyramid-modell?
 - a. Om ja, hur då?
 - b. Hur är det att arbeta utifrån modellen?